

Beck, Dorothee (Ed.)

Book

Zeitarbeit als Betriebsratsaufgabe: Dokumentation der Arbeitstagung am 28. Oktober 2004 in Düsseldorf

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 146

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Beck, Dorothee (Ed.) (2005) : Zeitarbeit als Betriebsratsaufgabe: Dokumentation der Arbeitstagung am 28. Oktober 2004 in Düsseldorf, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 146, ISBN 3-86593-023-9, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/181683>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Zeitarbeit nimmt einen immer höheren Stellenwert in der Debatte um die Flexibilisierung der Arbeitswelt ein. Die rechtlichen Vorgaben für Zeitarbeit haben ein immer kürzeres Verfallsdatum. Tarifpolitisch besteht die gewerkschaftliche Aufgabe, ein schwieriges Feld zu besetzen.

In manchen Branchen nimmt der Anteil der ZeitarbeitnehmerInnen im Vergleich zur Stammebelegschaft kontinuierlich zu. Die Besetzung von Dauerarbeitsplätzen mit Fremdfirmenbeschäftigten (Drehtüreffekt) fordert die Interessenvertretung in den Entleihbetrieben in mehrfacher Hinsicht heraus, im Spagat zwischen dem Schutz der Stammebelegschaft und der (Re-)Integration der »Randbelegschaft«.

ZeitarbeitnehmerInnen dürfen Betriebsräte auch in den Entleihbetrieben wählen, ihre Betreuung gehört zu den Aufgaben der dortigen Betriebsräte. Dennoch zählen sie nicht mit, wenn es um die Größe des Betriebsrates und den Umfang seiner Freistellung nach dem BetrVG geht.

Auch Verleihbetriebe haben Betriebsräte, wenn auch noch gering verbreitet. Aber inzwischen dürfen ZeitarbeitnehmerInnen unbegrenzt in den ihnen zugewiesenen Entleihbetrieben arbeiten. Da sind Betriebsräte oft weit weg von »ihren« Beschäftigten. Dies bringt besondere Probleme. Die erhebliche Fluktuation macht es Betriebsräten nicht eben leichter, die Aufgaben kontinuierlich wahrzunehmen. Gespaltene Zuständigkeiten, etwa bei der Mehrarbeit, erfordern Absprachen zwischen den Betriebsräten.

Es gilt daher, den Austausch der unterschiedlichen Interessen der Ver- und Entleihbetriebsräte zu organisieren und eine gemeinsame Arbeitsstruktur zu finden. Dafür bot die Arbeitstagung »Zeitarbeit als Betriebsratsaufgabe« am 28. Oktober 2004 in Düsseldorf ein erstes Forum.

Zeitarbeit als Betriebsratsaufgabe

Dorothee Beck (Hrsg.)

Zeitarbeit als **Betriebsratsaufgabe**

**Dokumentation der Arbeits-
tagung am 28. Oktober 2004
in Düsseldorf**

edition der Hans-Böckler-Stiftung 146

© Copyright 2005 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Buchgestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Printed in Germany 2005
ISBN 3-86593-023-9
Bestellnummer: 13146

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT: ZEITARBEIT MENSCHLICH GESTALTEN	5
<i>Dietmar Hexel, Geschäftsführender DGB-Bundesvorstand</i>	

VORTRÄGE

ENTWICKLUNG DER ZEITARBEIT IN DEUTSCHLAND	7
<i>Ralf-Peter Hayen, DGB Bundesvorstand</i>	

AKTUELLE RECHTLICHE PROBLEME DER ZEITARBEIT	11
<i>Prof. Dr. Peter Schüren</i>	

LEIHARBEIT UND MITBESTIMMUNG IN DER PRAXIS	23
<i>Wolfram Wassermann, Büro für Sozialforschung Kassel</i>	

ARBEITSGRUPPENBERICHTE

ZEITARBEIT – CHANCE ODER ZUMUTUNG?	31
<i>Leitung: Dr. Berthold Vogel, Hamburger Institut für Sozialforschung</i>	

DAS NEUE ARBEITSÜBERLASSUNGSGESETZ – TARIFPOLITISCHE HERAUSFORDERUNG FÜR DIE GEWERKSCHAFTEN	37
<i>Leitung: Reinhard Dombre, DGB-Bundesvorstand</i>	

PERSONAL-SERVICE-AGENTUR – EIN WEG IN DIE FESTANSTELLUNG?	43
<i>Leitung: Dr. Claudia Weinkopf, Institut für Arbeit und Technik Gelsenkirchen</i>	

ZEITARBEIT IN BETRIEBSVEREINBARUNGEN	49
<i>Leitung: Christine Zumbeck, Hans-Böckler-Stiftung</i>	

PODIUMSDISKUSSION

**WIE VERNETZEN SICH BETRIEBSRÄTE DER VER- UND
ENTLEIHBETRIEBE? 57**

LITERATUR ZUR ZEITARBEIT 65

**ENTWURF EINER BETRIEBSVEREINBARUNG ÜBER
DEN EINSATZ VON ZEITARBEITNEHMER/INNEN UND
SONSTIGEN BETRIEBSFREMDEN BESCHÄFTIGTEN 67**

SELBSTDARSTELLUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG 77

ZEITARBEIT MENSCHLICH GESTALTEN

EINE AUFGABE FÜR BETRIEBSRÄTE UND GEWERKSCHAFTEN

Vor knapp 40 Jahren wurde die Zeitarbeit legalisiert. Mittlerweile boomt die Branche. Doch was die einen als Erfolgsgeschichte werten, begleiten die Gewerkschaften durchaus kritisch. Die Gefahr von Dumpinglöhnen, von Spaltungstendenzen zwischen Stamm- und Randbelegschaften und des Ersatzes von regulär Beschäftigten durch Zeitarbeitskräfte ist nicht von der Hand zu weisen.

Mit der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Rahmen der Hartzschen Arbeitsmarktreformen wurde die Arbeitnehmerüberlassung auch noch zum beschäftigungspolitischen Instrument umgestaltet. Doch in welchem Ausmaß der erhoffte Klebeeffekt eintritt – die Übernahme der von den Personal-Service-Agenturen (PSA) vermittelten Arbeitslosen, ist durchaus umstritten. Außerdem zeichnet sich ein »Drehtüreffekt« ab: Beschäftigte werden entlassen, landen als Arbeitslose zunächst in einer PSA und dann mit erheblich geringerem Entgelt wieder in ihrem alten Betrieb, zum Beispiel als Zeitarbeitskraft.

Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes brachte für Zeitarbeitskräfte einen Fortschritt. Damit der Betriebsrat auch diese Beschäftigtengruppe vertreten kann, haben Zeitarbeitskräfte das aktive Wahlrecht erhalten, wenn sie mindestens drei Monate in einem Einsatzbetrieb arbeiten. Damit sollte auch die Spaltung von Stamm- und Randbelegschaften in den Betrieben gestoppt werden.

In der Zeitarbeitsbranche erwächst den Gewerkschaften die neue Aufgabe, die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beschäftigten zu gestalten. Zeitarbeit zu verhindern erscheint hingegen wenig erfolgversprechend. Daraus ergibt sich eine Fülle von Fragen, die mit den rechtlichen, politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zusammenhängen. Fragen aber auch an uns selbst, die Gewerkschaften. Denn wir sind noch nicht optimal aufgestellt, um die neue Aufgabe zu bewältigen. Die Arbeitstagung »Zeitarbeit als Betriebsratsaufgabe« am 28. Oktober 2004 in Düsseldorf, zu der die Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem DGB eingeladen hat, war der Auftakt, um unsere Aktivitäten zu bündeln und uns zu vernetzen.

Wie umgehen mit der Schmutzkonzurrenz der Dumping-Tarifverträge, die Verbände des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) abgeschlossen haben? Und wie

steht es um die Tariffähigkeit der DGB-Gewerkschaften in dieser Branche? Wie hat sich das Wahlrecht in der betrieblichen Praxis bisher ausgewirkt? Wie ist es um die Chancen und Risiken der Zeitarbeit für die existenziellen und beruflichen Perspektiven der dort Beschäftigten bestellt? Hält der von den PSA erwartete Klebeefferk tatsächlich, was die Politik verspricht? Und können die Betriebsräte in den Entleihbetrieben ihre neue Vertretungsaufgabe erfüllen? Diese Fragen wurden bei der HBS-Tagung streitbar, engagiert und mit ermutigenden Ergebnissen diskutiert.

DGB, Gewerkschaften und Betriebsräte nehmen die neuen Herausforderungen der Zeitarbeit an. Schlüssel für eine effektive Interessenvertretung der ZeitarbeiterInnen sind die Betriebsräte in den Einsatzbetrieben. Wenn sie sich mit den Beschäftigtenvertretungen der Zeitarbeitsfirmen – wo der Aufbau von Betriebsratsstrukturen dringlich vorangetrieben werden muss – vernetzen, können ZeitarbeiterInnen wirksam vertreten und geschützt werden. Daneben müssen die Gewerkschaften gezielt Mitglieder in den Ver- und Entleihbetrieben werben und diese Anstrengungen mit Angeboten an die Zeitarbeitskräfte verbinden, die häufig keiner Gewerkschaft angehören.

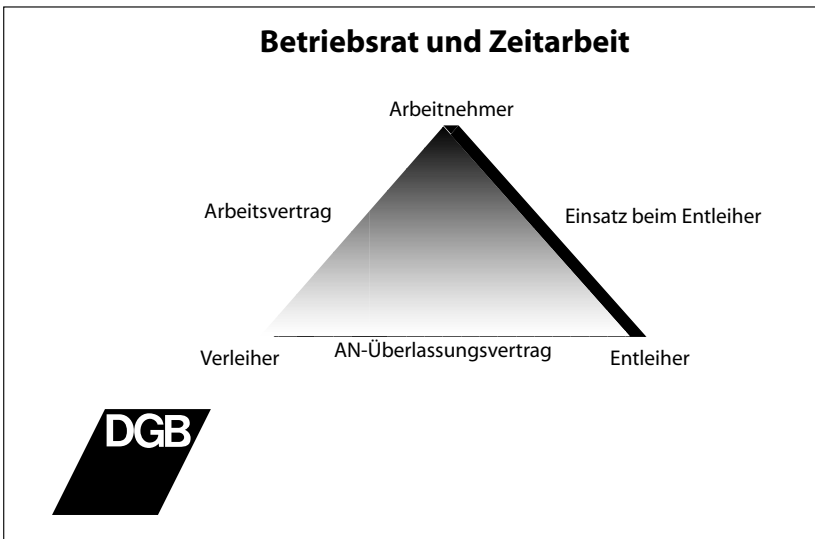
Dem DGB kommt die Funktion zu, die gewerkschaftlichen Aktivitäten zu koordinieren und als Moderator das Betreuungsnetzwerk engmaschiger zu knüpfen. Die DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit ist hierfür ein ermutigender Anfang. Gewerkschaften und DGB sollten die Zusammenarbeit verstärken, damit die Interessenvertretung für Zeitarbeitskräfte erfolgreich ist und nicht an Branchengrenzen scheitert.

Dietmar Hexel,
Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand

ENTWICKLUNG DER ZEIT-ARBEIT IN DEUTSCHLAND

*Ralf-Peter Hayen, DGB Bundesvorstand,
Abt. Mitbestimmung und Rechtspolitik*

Leiharbeit – oder wie wir heute sagen »Zeitarbeit« – bezeichnet den Sachverhalt, wonach ein Arbeitgeber (Verleiher) Arbeitskräfte einstellt und diese einem Dritten (Entleiher) überlässt, in dessen Betrieb (Einsatzbetrieb) und nach dessen Weisungen sie arbeiten. Der Entleiher hat der Zeitarbeitskraft gegenüber Weisungsrecht in Bezug auf Art, Ort und Zeit der auszuführenden Arbeiten.



Zeitarbeit galt nicht immer als Betriebsratsaufgabe. Das Bundesverfassungsgericht hat Arbeitnehmerüberlassung überhaupt erst 1967 legalisiert, nachdem die Hamburger Tochter eines schweizerischen Verleihunternehmens, das 1962 seine Geschäftsaktivitäten auf die Bundesrepublik ausgedehnt hatte, vor dem höchsten deutschen Gericht einen »unzulässigen Eingriff in die Freiheit der Berufswahl« durch die Einbeziehung der Arbeitnehmerüberlassung in das Arbeitsvermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit (BA) geltend gemacht hatte.

Das Bundesverfassungsgericht gab der Klage statt und hob das Verbot auf. Doch die Legalisierung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung ging mit erheblichen Missständen einher: Steuern und Sozialabgaben wurden nicht abgeführt. Ausländische ArbeitnehmerInnen ohne Arbeitserlaubnis wurden zu ausbeuterischen Bedingungen eingesetzt. Deswegen verabschiedete der Bundestag 1972 das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), das die Arbeitnehmerüberlassung einem Erlaubnisvorbehalt mit Kontroll- und Aufsichtskompetenzen der BA unterwarf.

Seither nahm die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung durch Leiharbeitsfirmen mit einem durchschnittlichen jährlichen Beschäftigungszuwachs von elf Prozent rasant zu.

Zahl der Zeitarbeitsfirmen

Jahr	Firmen
1968	145
1994	6.910
2002	13.824

Zahl der Leiharbeitskräfte

Jahr	Leiharbeitskräfte
1993	121.000
1997	180.000
2001	341.000

Gleichzeitig ging die Verdienstschere zwischen Leiharbeitskräften und regulär Beschäftigten jedoch immer weiter auseinander.

Entgelt Differenz

Jahr	Entgelt Differenz
1980	23 %
1990	28 %
1995	37 %
2001	41 %

Die Gewerkschaften befürchteten, dass

- tariflich geregelte Arbeit durch billigere und unsichere Zeitarbeit ersetzt,
- Dauerarbeitsplätze und Stammbesellschaften abgebaut und
- Arbeitsbedingungen durch Spaltung und Konkurrenz verschlechtert werden würden.

Deswegen forderte der DGB-Bundesvorstand noch 1979 in einem Beschluss ein generelles Verbot der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. Auf dem außerordentlichen DGB-Bundeskongress 1981 wurde die Verbotsforderung in das DGB-Grundsatzprogramm aufgenommen.

Seitdem hat sich jedoch viel verändert:

Mit der sprunghaften Zunahme der gewerblichen Leiharbeit und der Zeitarbeitsfirmen wurde Zeitarbeit gewissermaßen gesellschaftsfähig. Die Wahrung (auch) der Interessen der Zeitarbeitskräfte gewann an Bedeutung. An die Stelle der früheren Weigerung, Tarifverträge mit Verleihfirmen zu schließen, trat nun das gewerkschaftliche Ziel, Zeitarbeit zu gestalten und Zeitarbeitskräfte in reguläre, tarifvertraglich gesicherte Beschäftigung zu integrieren.

Mit dem Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde die Arbeitnehmerüberlassung mit Wirkung zum 1. Januar 2003 reformiert:

- Mit den Personal-Service-Agenturen wurde öffentlich geförderte vermittlungsorientierte Zeitarbeit für Arbeitslose eingeführt.
- Gleichzeitig wurden Schutzbestimmungen im AÜG aufgehoben, vor allem das Befristungs-, Wiedereinstellungs- und Synchronisationsverbot sowie die Beschränkung der Arbeitnehmerüberlassung auf zuletzt 24 Monate.
- Im Gegenzug wurde ein Gebot zur Gleichbehandlung mit der Stammbesellschaft des Entleihbetriebs in Bezug auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen und das Entgelt eingeführt – Equal Pay und Equal Treatment.

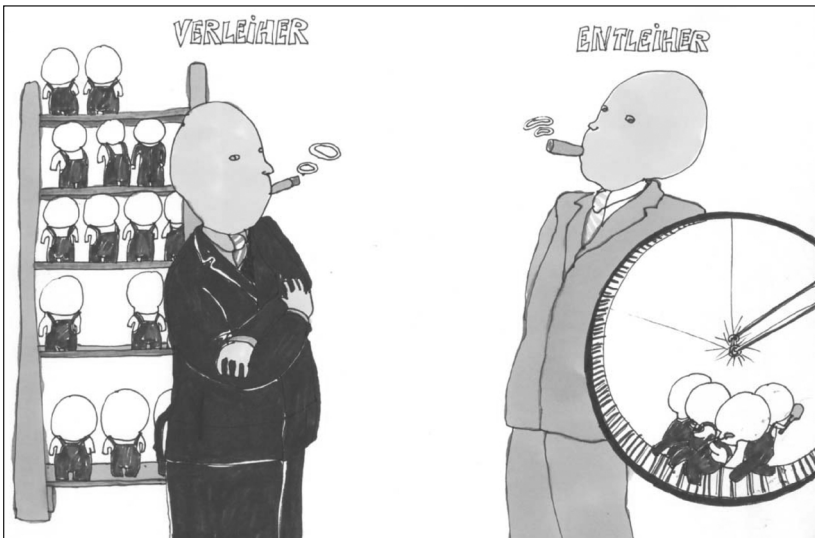
Begründet wurde diese Verknüpfung von Arbeitnehmerüberlassung und Beschäftigungspolitik mit dem »Klebeffekt«. Nach einigen Untersuchungen werden angeblich etwa 18 bis 30 Prozent der Zeitarbeitskräfte vom Entleiher übernommen. Außerdem soll der deutsche Zeitarbeitsmarkt im Vergleich zu den europäischen Nachbarn noch über ein großes Beschäftigungspotential verfügen. Die Zeitarbeitsquote – der Anteil der Leiharbeit an der Gesamtbeschäftigung – beträgt bei uns 1,2 Prozent. In Frankreich liegt sie mit 2,2 Prozent knapp doppelt so hoch. In Großbritannien beträgt sie 3,7 Prozent, in den Niederlanden sogar 4,6 Prozent (Zahlen für 1998, Quelle: OECD Weltverband Zeitarbeit).

Aufgrund der quantitativen Zunahme der Zeitarbeit und aufgrund der Gesetzesänderungen mussten sich die Gewerkschaften endgültig der Herausforderung

Zeitarbeit stellen. Mit einer Ausnahmeregelung vom Gleichbehandlungsgebot hat der Gesetzgeber die Gewerkschaften quasi in Zugzwang gebracht. Von der Gleichbehandlung kann dann abgesehen werden, wenn die Zeitarbeitsfirmen tarifgebunden sind. Deswegen müssen die Gewerkschaften die Entgelte und Arbeitsbedingungen erstmals durch Flächentarifverträge für die Zeitarbeitsbranche sichern und dafür sorgen, dass keine Tarifverträge abgeschlossen werden, die zur Lohn- und Gehaltsdrückerei missbraucht werden können. Diese Entwicklung, »Drehtüreffekt« genannt, beinhaltet den fortschreitenden Abbau regulärer betrieblicher Arbeitsplätze zugunsten unternehmensexterner Fremdarbeit und ist bereits vielfach zu beobachten.

AKTUELLE RECHTLICHE PROBLEME DER ZEITARBEIT

*Universitätsprofessor Dr. Peter Schüren,
Direktor des Instituts für Arbeits-, Sozial- und
Wirtschaftsrecht der Universität Münster,
mit Zeichnungen von Wiebke Bartsch¹*



ÜBERBLICK

Der Gesetzgeber hat Ende 2002 den Vorschlägen der Hartz-Kommission folgend die Arbeitnehmerüberlassung erheblich reformiert; jetzt soll sie den Aufschwung am Arbeitsmarkt als Vorhut anführen. Dieser Beitrag gibt – zusammenfassend – einen kurzen Vortrag wieder, den ich vor Betriebsräten auf einer Veranstaltung der Hans-Böckler-Stiftung gehalten habe. Am Ende finden sich weiterführende Literaturhinweise. Sie enthalten auch Hinweise auf andere Veröffentlichungen zum Thema.

1 Näheres auf der Homepage von Wiebke Bartsch, die demnächst im Internet-Angebot der Universität Dortmund eingerichtet wird: www.uni-dortmund.de

Wer sich vertieft juristisch mit den hier angesprochenen Fragen auseinandersetzen will (oder muss), kann sich dort informieren.

Im ersten Teil geht es um die Reform. Leiharbeitnehmer können ab 2004 ohne feste zeitliche Obergrenze bei einem Entleiher eingesetzt werden. Und das Lohnniveau bleibt auf Grund der inzwischen vorliegenden Tarifverträge so niedrig, dass dieser Personaleinsatz eine kostengünstige Alternative zu Neueinstellungen und Mehrarbeit des Stammpersonals ist. Für die Nutzer von Leiharbeit sind das klare Vorteile.

Ganz neu sind die Tarifverträge der Leiharbeit. Um sie geht es im zweiten Teil. Von diesen Tarifverträgen sind ein Teil – die so genannten christlichen – unwirksam. Trotzdem werden sie in der Praxis genutzt. Hier werden bald erhebliche Konflikte ausgetragen werden. Unwirksame Tarifverträge haben angesichts der eigentümlichen Gestaltung des Gesetzes viel schwer wiegendere Folgen als bei gewöhnlichen Arbeitsverträgen, und zwar auch für die Entleiher.

Im dritten Teil geht es um Strohmann-Konstruktionen, bei denen (Schein-)Verleiher dauerhaft Personal für ein bestimmtes Einsatzunternehmen anstellen, um mit den neuen niedrigen Leiharbeitstarifen die Tariflöhne des Einsatzunternehmens zu umgehen. Dieser Weg der Kostensenkung wird als verlockende Alternative zum alten Scheinwerkvertrag propagiert. Dessen Risiken sind inzwischen allseits bekannt. Ich sehe hier zwar etwas geringere Haftungsrisiken als beim Scheinwerkvertrag. Doch sollten insbesondere die Haftung für die Vergütungsdifferenz einschließlich der Sozialabgaben und Steuern und die Strafbarkeit wegen Lohnwuchers nicht unterschätzt werden.

Der vierte Teil befasst sich mit der Vermittlungsvermutung. Das ist eine gesetzliche Regel nach der Arbeitsvermittlung statt Überlassung vermutet wird, wenn der Verleiher seine Arbeitgeberpflichten verletzt. Hier herrscht gegenwärtig einige Unsicherheit über die Funktion der Bestimmung – eigentlich ist das aber ganz einfach.

Im fünften – und letzten – Teil geht es um die betriebsverfassungsrechtliche Stellung der Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb. Hier wird vertreten, dass Leiharbeitnehmer zwar mitwählen, aber nicht als Arbeitnehmer mitzählen. Ich meine, sie zählen spätestens seit der aktuellen Reform mit.

TEIL 1: DIE REFORM

Die Leiharbeit war in Deutschland bis Ende 2002 von recht geringer Bedeutung für den Arbeitsmarkt. Das lag an den sehr engen gesetzlichen Rahmenbedingungen. Es lag auch daran, dass die Leiharbeit keine wirklich akzeptierte Form der Beschäftigung war.

Der deutsche Gesetzgeber hat für die Leiharbeit eine merkwürdige, wirtschaftlich nicht besonders effektive Gestaltung gewählt. 1972 wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geschaffen. Es sieht vor, dass der Verleiher auf Dauer Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers ist und diesen wie einen normalen Arbeitnehmer mit einem festen Stundensatz und einer festen Vergütung langfristig beschäftigt. Die Arbeit des Leiharbeitnehmers besteht darin, bei vom Verleiher festgelegten Entleiher und für diese wie ein Arbeitnehmer jeweils vorübergehend zu arbeiten. Der Verleiher trägt bei dieser Konstruktion das Risiko, den Leiharbeitnehmer nicht durchgehend verleihen zu können und in den Zwischenzeiten die Vergütung des Leiharbeitnehmers ohne wirtschaftlichen Nutzen weiter zahlen zu müssen. Es liegt auf der Hand, dass die Verleiher in der Praxis versucht haben dieses Risiko auf die Leiharbeitnehmer überzuwälzen. Im Ergebnis sah es so aus, dass mehr als die Hälfte der Leiharbeitnehmer nicht länger als drei Monate für ihren Verleiher arbeiteten. Das bedeutet, dass das gesetzliche Konzept der Leiharbeit – Dauerbeschäftigungsverhältnis zum Verleiher und eine lange Reihe von Fremdfirmeneinsätzen – in Deutschland nie wirklich funktioniert hat.

Der Gesetzgeber hat Ende 2002 versucht, die Leiharbeit radikal zu reformieren, um dadurch den Arbeitsmarkt zu beleben. Es ging auch darum, Arbeitnehmer, die sonst nur geringe Chancen auf ein Beschäftigungsverhältnis hätten, über die Arbeitnehmerüberlassung in Arbeit zu setzen. Dabei war sowohl daran gedacht, die Leiharbeitnehmer an die Entleiher zu vermitteln – Überlassung als Probezeit. Es sollte aber auch der besondere Sektor der Leiharbeit ausgebaut werden. Der sollte mit angemessenem eigenem, tariflich abgesichertem Vergütungsniveau den Bedarf an flexiblem Personaleinsatz der Wirtschaft in weit höherem Umfang als bisher decken.

Die Reform ist dem Gesetzgeber gut gelungen. Er hat einerseits die Beschränkungen der Leiharbeit, insbesondere die Höchstüberlassungsdauer abgeschafft. Die Höchstüberlassungsdauer war eine in der Praxis schwierig zu handhabende Grenze. Anfänglich durfte man nämlich Leiharbeitnehmer nicht länger als drei Monate an den gleichen Entleiher ausleihen. Später ist das auf sechs und neun und schließlich auf zwölf Monate verlängert worden. Jetzt ist diese Grenze endgültig gefallen. Leiharbeitnehmer können damit auch längerfristigen Personalbedarf decken.

Man muss sich aber auch klarmachen, dass damit die Möglichkeit besteht, auf Dauer Teile des Personals durch Leiharbeitnehmer zu ersetzen. Das legt gefährliche Missbrauchsmöglichkeiten nahe (siehe weiter unten).

Der Gesetzgeber hat dann für das Entgelt der Leiharbeitnehmer eine neue Regelung geschaffen. Hier gab es einen erheblichen Druck der europäischen Ebene, denn die geplante EU-Richtlinie zur Leiharbeit sieht vor, dass Leiharbeitnehmer entweder das Entgelt bekommen müssen, das sie verdienen würden, wenn sie beim Entleiher arbeiteten: Equal Pay. Die andere Möglichkeit ist, sie dauerhaft beim Verleiher anzustellen und immer wieder an verschiedene Entleiher auszuleihen. Dann müssen sie aber ein eigenes, tariflich abgesichertes Lohnniveau haben.

Der Gesetzgeber hat sich für die zweite Alternative entschieden. Das war die Fortschreibung des alten, wenig erfolgreichen Modells. Er hat dieses neue tarifliche Lohnniveau mit einem ebenso harten wie effektiven Mittel erzwungen. Er hat nämlich die Verleiher verpflichtet, den Leiharbeitnehmern entweder »Equal Pay« zu bezahlen, oder sie auf Grund eigener Tarifverträge zu vergüten.

Die Folge war, dass innerhalb von wenigen Monaten die ganze Verleihbranche tariflich erschlossen wurde. Dabei ist ziemlich viel »schief gegangen« (siehe weiter unten). Ansonsten gilt für die Leiharbeitsverhältnisse im Wesentlichen das normale Arbeitsrecht. Daraus folgt bereits, dass die Befristung von Leiharbeitsverhältnissen nur in engen Grenzen möglich ist. Dass die Praxis sich daran oft nicht hält, steht auf einem anderen Blatt.


TEIL 2: TARIFVERTRÄGE DER LEIHARBEIT

Vor Ende 2002 gab es für die Verleiherbranche kaum Tarifabschlüsse. Dann hat der Gesetzgeber durch seine Reform die Arbeitgeber der Branche faktisch zu tariflichen Regelungen genötigt. Denn ab 2004 verlangen die kombinierten Regelungen in §§ 9 Nr. 2 und 10 Abs. 4 AÜG grundsätzlich die Gleichbehandlung der Leiharbeitnehmer bei der Vergütung und den wesentlichen Lohnnebenleistungen mit den Stammarbeitnehmern des Entleihers: Der Verleiher muss entweder mit dieser Maßgabe während der Überlassungszeit vergüten oder einen der neuen Flächentarifverträge anwenden bzw. einen Haustarif abschließen. Dieser gesetzliche Anspruch auf Gleichbehandlung (»Equal Pay/Equal Treatment«) ist einzelvertraglich und durch Allgemeine Arbeitsbedingungen nicht gestaltbar, er ist »nach unten« nur tarifdispositiv (= durch Tarifvertrag abänderbar).

Die »Radikalkur« hat gewirkt. Was in 30 Jahren nicht gelang, war in sechs Monaten erledigt:


Die Tarifgemeinschaft der DGB-Gewerkschaften schloss Mitte 2003 nach langwierigen und von der Arbeitgeberseite sehr engagiert geführten Verhandlungen mit dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) und der konkurrierenden Interessengemeinschaft Zeitarbeit (IGZ) zwei sehr ähnliche Flächentarife ab. Die beiden Verbände haben sie auf ihrer jeweiligen Homepage im Internet publiziert.

Das Vergütungsniveau dieser neuen Tarifverträge ist erheblich niedriger ausgefallen als anfänglich von den Arbeitgebern gefürchtet.



WESTLOHN

Helfer: 6,85 €
Brutto ca. 1040 € monatlich



OSTLOHN

Helfer: 5,93 €
Brutto ca. 900 € monatlich

© WIGKE BARISCH

Neben diesen beiden Flächentarifverträgen und einigen Haustarifverträgen z.B. mit der IG Metall gibt es eine Vielzahl von dubiosen Flächen- und Haustarifverträgen mit einer »Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP)«. Auch diese Organisation stellt sich im Internet vor. Zu den »christlichen« Tarifverträgen eine klare Aussage: Sie sind nach meiner Auffassung nichtig. Die Tarifgemeinschaft der »christlichen Gewerkschaften« hat keinerlei Macht, um Arbeitnehmerinteressen gegenüber den Arbeitgebern durchzusetzen. Wenn man sich die Tarifverträge ansieht, dann hat sie offenbar daran auch kein Interesse.

Die eigenartige Mechanik der gesetzlichen Regelung macht den Abschluss von Tarifverträgen umso leichter, je weniger die Gewerkschaft – oder was auch immer unter diesem Namen auftritt – an Arbeitnehmerinteressen gebunden ist. Es liegt auf der Hand, dass die Arbeitgeberseite möglichst billige Tarifverträge will. Wenn eine Pseudogewerkschaft aber keine Arbeitnehmerinteressen vertritt, hat sie kein großes Problem solche Tarifverträge auf dem von der Arbeitgeberseite gewünschten Niveau zu unterschreiben. Damit sind diese »Tarifverträge« in der Welt. Unter diesen konkreten Voraussetzungen ist deshalb eine Organisation, die sich Gewerkschaft nennt und Tarifverträge am laufenden Band fabriziert nicht etwa besonders tariffähig, sondern besonders dubios.

Warum sind die christlichen Gewerkschaften hier nicht tariffähig? Ganz einfach: Tariffähigkeit setzt voraus, dass jemand Macht hat. Die DGB-Gewerkschaften haben zwar bei den Leiharbeitnehmern auch keine vernünftige Basis. Die Organisationsquote ist vermutlich winzig. Sie haben aber eine vernünftige Basis in den Entleiherbetrieben. Das heißt, sie haben die Möglichkeit durch ihren Einfluss dort Druck auf die Verleiher auszuüben. Ein Verleiher, der Geld verdienen will, kann dies nur, wenn er solvente Abnehmer hat. Solvente Abnehmer sind diejenigen Arbeitgeber, die zugleich in ihren Unternehmen den höchsten Organisationsgrad haben.

Die Gewerkschaften, die dort eine gute Mitgliederbasis haben, können über diese Mitglieder zum Beispiel mit dem Mittel des Boykotts Druck ausüben, den die Verleiher spüren. Christliche Gewerkschaften, die fast keine Mitglieder haben sind dazu absolut nicht in der Lage.

Tariffähigkeit setzt aber auch voraus, dass jemand ernsthaft den bei ihm organisierten Arbeitnehmern gegenüber für das, was er tut, verantwortlich ist. Wenn die IG Metall einen Tarifvertrag für Leiharbeitnehmer abschließt, dann mag sie zwar nicht allzu viele Leiharbeitnehmer als Mitglieder haben. Sie hat aber doch viele tausend Arbeitnehmer, die bei ihr organisiert sind, und die das, was ihre Gewerkschaft tut, kontrollieren und bewerten. Sie kann es sich also nicht leisten, Arbeitnehmer-

interessen schlicht zu »verkaufen«. Das ist bei »Gewerkschaften«, die überhaupt nur ganz wenige Mitglieder haben, nicht der Fall. Es gibt niemand, dem sie verantwortlich sind.

Es ist meiner Ansicht nach sehr wichtig, dass diese Pseudo-Tarifverträge als das entlarvt werden, was sie sind, nämlich nichtige Papiere, mit denen den Arbeitnehmern ihr gesetzlicher Anspruch verkürzt wird – und zwar grob verkürzt wird. Wenn das nicht geschieht, wird dem Missbrauch der gesetzlichen Regelung Tür und Tor geöffnet.

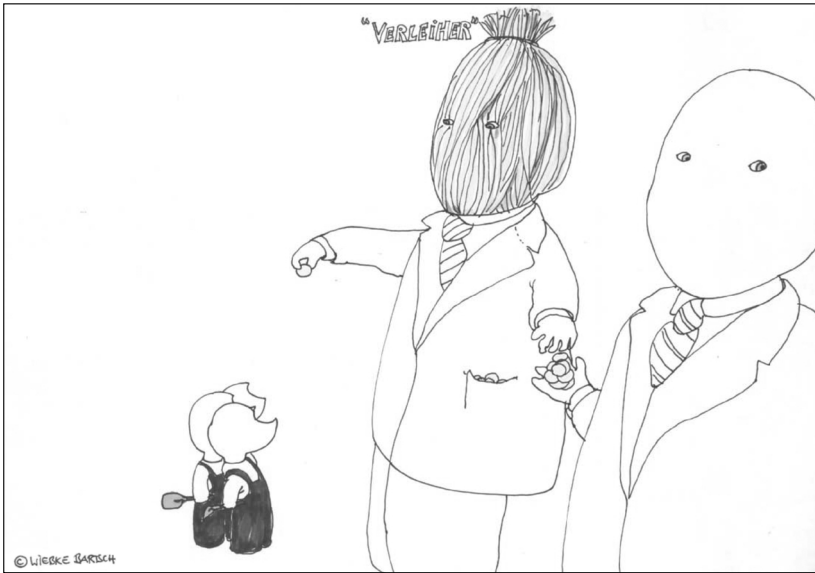
Im Augenblick gibt es eine Tendenz bei den Gewerkschaften, den Angriff auf die »Christen« nicht zu eröffnen, weil man meint, dass der eigene Organisationsgrad bei den Leiharbeitnehmern nicht besonders hoch ist. Im Grunde geht es um den alten Satz, dass, wer im Glashaus sitzt, nicht mit Steinen werfen soll. Ich meine, dass die Gewerkschaften mit Steinen werfen sollen, selbst wenn dabei hier und da eine Scheibe kaputt geht.

Denn der Angriff auf unser Tarifsysteem, der von den »Christen« in der Leiharbeit geführt wird, geht an die Substanz.

Nichtige Tarifverträge in der Leiharbeit haben schlimme Folgen für die Beteiligten. Der Verleiher, der einen nichtigen Tarifvertrag benutzt, muss den Leiharbeitnehmern die Vergütung nachbezahlen, die sie während ihrer Überlassungseinsätze verdient hätten, wenn sie Arbeitnehmer des Entleihers gewesen wären (Equal Pay). Wenn der Verleiher dazu finanziell nicht in der Lage ist und insolvent wird, dann ist der Entleiher verpflichtet zumindest die Sozialversicherungsbeiträge auf diesem Niveau nachzuzahlen. Strafrechtliche Konsequenzen zum Beispiel wegen Beitrags-hinterziehung oder Lohnwucher sind darüber hinaus möglich.

Auch das muss diskutiert werden, wenn ein Arbeitgeber Leiharbeitnehmer ausleihen will, die nach einem solchen dubiosen Tarifvertrag bezahlt werden. Es ist Sache der Betriebsräte in den Entleiherbetrieben darauf zu achten, dass hier alles mit rechten Dingen zugeht. Es macht auch Sinn, den eigenen Arbeitgeber vor solchen Risiken zu bewahren.

TEIL 3: STROHMANN-KONSTRUKTIONEN



Es hat nicht lange gedauert, da kamen Arbeitgeber auf eine ziemlich einfache Idee. Man könnte – im Konzernverbund – ein eigenes kleines Verleihunternehmen gründen und die Arbeitnehmer, insbesondere in den unteren Lohngruppen nicht mehr selbst beschäftigen, sondern sie von diesem Hausverleiher ausleihen.

Der Hausverleiher könnte sie zum Beispiel nach einem spottbilligen »Christen-tarif« bezahlen und man bräuchte dann diesen Arbeitnehmern den vielleicht 30 oder 40 oder noch mehr Prozent teureren eigenen Tariflohn nicht mehr zu zahlen.

Weil es keine gesetzlichen Schranken der Überlassungsdauer mehr gibt, könnte das auf Dauer funktionieren. Zum Glück ist unsere Arbeitsrechtsordnung nicht ganz so einfach gestrickt. Ein Verleiher, der nichts anderes tut als die Arbeitnehmer eines Unternehmens anzustellen und dann wieder an dieses Unternehmen auszu-leihen ist kein Verleiher, sondern ein Strohmann. Denn Verleiher ist nur, wer auf dem Markt tätig ist, um für seine Arbeitnehmer immer neue Aufträge zu akquirieren. Wer im Grunde genommen nur der verlängerte Arm des Entleihers ist, der kann überhaupt keine Arbeitsplätze für die Leiharbeitnehmer sicher stellen, denn sobald der einzige Entleiher ausfällt, stehen die Leiharbeitnehmer ohne Beschäftigung da.

Der Strohmann hat keine neuen Entleiher, an die er seine Leute ausleihen kann. Solche Gestaltungen hat es im Arbeitsrecht immer wieder gegeben. Die Rechtsprechung hat ihnen die entsprechende Abfuhr erteilt.

Strohmann-Konstruktionen erkennt man daran, dass der Strohmann nicht wirklich am Markt aktiv ist und für seine Leiharbeitnehmer immer neue Aufträge beschafft.

Aber auch ohne die Strohmann-Konstruktion gibt es jetzt natürlich die Möglichkeit, langfristig Teile der Belegschaft durch viel billigere Leiharbeitnehmer zu ersetzen. Das geht auch in den Grenzen des Rechts, wenn sich der Entleiher diese Leiharbeitnehmer von einem regulär am Markt tätigen Verleiher ausleiht. Hier hat der Gesetzgeber faktisch ein Eingangstor für neue Billiglohngruppen geschaffen.

Die öffentliche Diskussion über die Notwendigkeit von Lohnsenkungen zeigt, dass die Arbeitgeberseite diesen Ball der Lohnsenkung im »unteren Bereich« aufgenommen hat, und nun auf breiter Front spielt. Die Entwicklung in den anderen europäischen Ländern legt es nahe, dass auch Deutschland diesen Weg gehen wird.

4. TEIL: VERMITTLUNGSVERMUTUNG

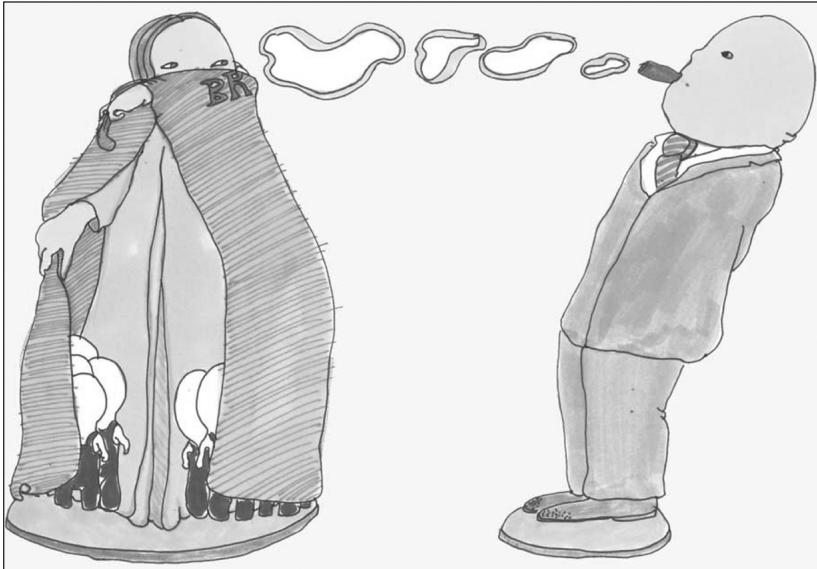
Der Gesetzgeber hat in § 1 Abs. 2 AÜG eine eigenartige Regelung vorgesehen. Danach wird Arbeitsvermittlung vermutet, wenn ein Verleiher seine gesetzlichen Pflichten als Arbeitgeber verletzt.

Das ist keine Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher, die dann greift, wenn ein Verleiher nicht völlig »brav« ist. Eine solche Fiktion gibt es anderswo im AÜG (§§ 9 und 10 AÜG), aber nicht hier. Sie greift, wenn ein Verleiher keine Überlassungserlaubnis hat – dann ist der Leiharbeitnehmer kraft Gesetzes Arbeitnehmer des Entleihers.

Paragraf 1 Abs. 2 AÜG ist schlicht eine Beweislastregel. Wenn ein Verleiher zum Beispiel seine Arbeitnehmer untertariflich bezahlt oder einen nichtigen Tarifvertrag anwendet, dann verletzt er seine Arbeitgeberpflichten. Die Vermutung, dass er in Wirklichkeit Arbeitsvermittlung betreibt, greift dann zwar, doch kann er diese Vermutung ganz einfach widerlegen. Er braucht nur zu beweisen, dass er die Leiharbeitnehmer dauerhaft beschäftigt und sie immer wieder an verschiedene Entleiher ausleiht. Wenn sich aber herausstellt, dass er die Leiharbeitnehmer nur als Strohmann für einen anderen Arbeitgeber beschäftigt, dann bewirkt die Vermutung, dass der Verleiher, der nicht beweisen kann, dass er auch wirklich Verleiher ist, als Vermittler gilt. Das heißt, er ist nur Strohmann. Wirklicher Arbeitgeber ist dann

der als Entleiher auftretende Arbeitgeber, der die Leiharbeitnehmer ja auch tatsächlich beschäftigt. Mit Hilfe dieser Beweislastregel wird ein gewisser Druck auf die Entleiher ausgeübt darauf zu achten, dass die Verleiher einigermaßen die Regeln einhalten.

5. TEIL: LEIHARBEITNEHMER IN DER BETRIEBSVERFASSUNG



Leiharbeitnehmer sind regelmäßig in zwei Betrieben gleichzeitig tätig. Einmal als Leiharbeitnehmer im Verleihbetrieb ihres Arbeitgebers, des Verleihers. Und dann arbeiten sie noch als Betriebsangehörige im Betrieb des Entleihers zusammen mit dessen Stammpersonal.

Paragraf 14 AÜG regelt die betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung ganz pragmatisch. In den Angelegenheiten, die den unmittelbaren Arbeitseinsatz im Fremdbetrieb betreffen, ist der Entleiherbetriebsrat auch für die Leiharbeitnehmer zuständig. Der Gesetzgeber hat nun den Leiharbeitnehmern in der vorletzten Reform das aktive Wahlrecht auch im Entleiherbetrieb nach drei Monaten Einsatz zuerkannt. Gleich begann ein Streit, ob die Leiharbeitnehmer auch bei der Betriebsgröße mitgezählt werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat in letzter Zeit mehrfach zur Rechtslage vor der letzten Reform des AÜG entschieden und festgestellt, dass die Leiharbeitnehmer nicht »mitzählen«. Diese Entscheidungen ergingen aber zu einem Überlassungsrecht, das zwingend eine Überlassungshöchstdauer von zwölf bzw. (mit Equal Pay) 24 Monaten festgelegt hatte. Leiharbeitnehmer konnten also nur vorübergehend eingesetzt werden. Heute können Leiharbeitnehmer unbegrenzt eingesetzt werden. Deshalb kann mit den alten Argumenten nicht mehr begründet werden, dass Leiharbeitnehmer wählen aber nicht zählen.

Gerade wenn dauerhaft Teile der Belegschaft durch Leiharbeiter ersetzt werden, müssen diese vom Einsatzbetriebsrat umfassen betreut werden. Deshalb müssen sie als Teil der Belegschaft mitzählen.

WEITERFÜHRENDE LITERATURHINWEISE ZUR VERTIEFUNG

AÜG-Reform

Schüren, Dr. Peter/Dr. Britta Behrend: Arbeitnehmerüberlassung nach der Reform – Risiken der neuen Freiheit, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2003 S. 521.

Tarifverträge

Schüren, Dr. Peter/Dr. Britta Riederer Frfr. von Paar: Risiken nichtiger Tarifverträge in der Leiharbeit, Arbeit und Recht 2004 S. 241.

Vermittlungsvermutung

Schüren, Dr. Peter: Kommentar zum AÜG, 2. Aufl. 2003, § 1 Rn. 431 ff.

Strohmann-Konstruktionen

Melms, Dr. Christopher/Dr. Wolfgang Lipinski: Absenkung des Tarifniveaus durch die Gründung von AÜG-Gesellschaften als alternative oder flankierende Maßnahme zum Personalabbau, Betriebs-Berater 2004 S. 2409 ff.

und als Antwort darauf

Brors, Christiane/Dr. Peter Schüren: Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung zur Kostensenkung – zugleich Replik auf den Beitrag von Melms/Lipinski BB 2004, 2409, Betriebs-Berater 2004 S. 2745-2752.

Betriebsverfassung

Schüren, Dr. Peter: Anm. zu BAG v. 16.04.2002, Recht der Arbeit 2004 S. 181.

LEIHARBEIT UND MITBESTIMMUNG IN DER PRAXIS

WAHLRECHT, MITBESTIMMUNG UND INTEGRATION DER LEIHARBEITNEHMER/INNEN IM ENTLEIHBETRIEB

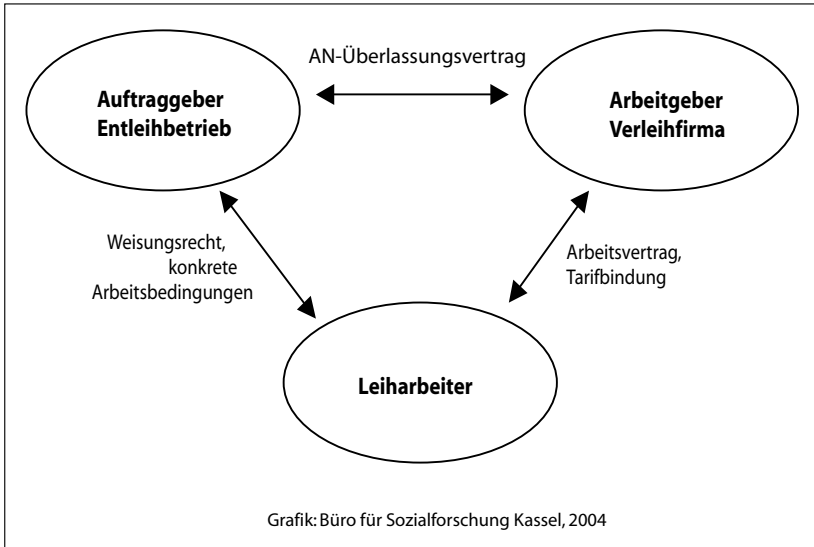
*Wolfram Wassermann,
Büro für Sozialforschung Kassel*

Mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) 2001 haben diejenigen LeiharbeiterInnen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat im Entleihbetrieb erhalten, die mindestens drei Monate in einem Entleihbetrieb eingesetzt sind. Zielsetzung des Gesetzgebers war, die Distanz zwischen Stamm- und Randbelegschaft zu verkleinern. Die Randbelegschaft sollte an die betriebliche Mitbestimmung im Entleihbetrieb herangeführt werden. Das Büro für Sozialforschung in Kassel ist in einer Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung der Frage nachgegangen, was die Gesetzesänderung in der Praxis gebracht hat: In welchem Maß ist das Ziel erreicht worden? (Studie siehe Literaturverzeichnis).

MITWÄHLEN, ABER NICHT MITZÄHLEN

Zeitarbeit ist durch ein spezifisches Dreiecksverhältnis rechtlicher und organisatorischer Bezüge gekennzeichnet, das eine Integration der LeiharbeiterInnen in die betriebliche Mitbestimmung erschwert (siehe Abb. 1). Die im normalen Arbeitsverhältnis zusammenfallenden Rollen des Arbeitgebers und des Auftraggebers sind aufgeteilt: Mit dem Arbeitgeber der Zeitarbeitsfirma schließen die LeiharbeiterInnen den Arbeitsvertrag ab. Für sie ist auch ein Tarifvertrag maßgeblich, den der Arbeitgeber unterschrieben hat. Der Auftraggeber der Entleihfirma übernimmt die Cheffunktion. Das beinhaltet vor allem das Weisungsrecht und die konkreten Arbeitsbedingungen. LeiharbeiterInnen arbeiten sowohl in der Zeitarbeitsfirma, als auch im Entleihbetrieb als »Randbelegschaft« und sind damit gewissermaßen »Diener zweier Herren«.

Abb. 1: Zwitterstellung der LeiharbeiterInnen



Verschiedene Gesetzesänderungen haben in den vergangenen Jahren die Entwicklung der Zeitarbeitsbranche beeinflusst.

Mit der **Reform des Betriebsverfassungsgesetzes** wurden die LeiharbeiterInnen ins Wahlvolk im Entleihbetrieb integriert. Allerdings dürfen sie nach Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus dem Jahr 2003 weder bei der Ermittlung der Zahl der Betriebsratsmandate, noch der Freistellungen im Betriebsrat mitgezählt werden. Das BAG nannte zwei Gründe: Zum einen seien LeiharbeiterInnen im Entleihbetrieb trotz Wahlrecht keine beschäftigten ArbeitnehmerInnen im Sinne des § 38 BetrVG. Zum anderen verursachten nur betriebsangehörige ArbeitnehmerInnen grundsätzlich einen bei der Anzahl der Freistellungen zu beachtenden Arbeitsaufwand. Da Betriebsräte in Bezug auf die Zeitarbeit nur partielle Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte hätten, sei ihr Arbeitsaufwand für diese Gruppe der Belegschaft geringer einzuschätzen.

Im Ergebnis dürfen die LeiharbeiterInnen seit der Reform 2001 zwar wählen, zählen aber nicht bei der Bemessung der Arbeitsgrundlagen des Betriebsrats. Das Reformziel, mit der aktiven Beteiligung der LeiharbeiterInnen an den Betriebsratswahlen auch die Interessenvertretung dieser Gruppe zu verbessern, wurde dadurch konterkariert. Das hat übrigens auch Frust bei den Betriebsräten in Ent-

leihfirmen hervorgerufen, die sich überlegt haben, was sie für die LeiharbeiterInnen tun könnten.

Die Gesetzesänderung, die sich am nachhaltigsten auf das Verhalten der Betriebsräte in den Entleihbetrieben ausgewirkt hat, ist jedoch nicht die BetrVG-Reform, sondern die Liberalisierung der Leiharbeit durch die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Jahr 2003. Dort wird die Gleichbehandlung der LeiharbeiterInnen (Equal Pay) gegenüber den ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmern im Entleihbetrieb vorgeschrieben, es sei denn es herrscht eine eigene Tarifbindung des Zeitarbeitsgewerbes. Dies hat zum Abschluss mehrerer branchenweiter Tarifverträge geführt, die im Niveau deutlich unter den Löhnen der meisten Branchen liegen, in denen Leiharbeit angewandt wird. Die Tarifverträge in der Zeitarbeitsbranche als Folge der Liberalisierung sind nun zu Anknüpfungspunkten für die klassische betriebliche Interessenvertretung geworden. Die Betriebsräte haben neue Aufgaben bekommen, müssen kontrollieren, ob der beauftragte Verleihbetrieb einem Tarifvertrag unterliegt und ob dieser eingehalten wird. Die Arbeitsbedingungen der Leiharbeitskräfte treten damit zwangsläufig stärker in den Blick.

Bisher mussten sich Betriebsräte nicht mit der Leiharbeit befassen. Denn die Gewerkschaften, vor allem die Industriegewerkschaften, hatten das Thema Leiharbeit jahrelang weitgehend tabuisiert und empfahlen den Betriebsräten: »Leiharbeit verhindern.« Sowohl die Lockerung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts als auch die Tarifverträge für die Zeitarbeitsbranche haben diese Position in Bewegung gebracht. Heute gilt es, Betriebsräte in die Lage zu versetzen, die Arbeits- und Verdienstbedingungen auf der Grundlage von Tarifverträgen zu kontrollieren, und LeiharbeiterInnen zu organisieren.

EHER HALBE ALS DOPPELTE MITBESTIMMUNG

Die LeiharbeiterInnen finden sehr unterschiedliche Einsatzbedingungen und damit Voraussetzungen zur Integration in die Entleihbetriebe vor (siehe Abb. 2). Nicht nur große und mittlere Industriebetriebe beschäftigen überlassene ArbeitnehmerInnen. Selbst Handwerksbetriebe sind dazu übergegangen, kurzfristige Personalengpässe mit Leiharbeit auszugleichen. Allerdings überwiegen in mittelständischen und Kleinbetrieben kleine Zeitarbeitnehmergruppen und so genannte Einzelüberlassungen. Auch ist die Verweildauer meist sehr kurz. Die LeiharbeiterInnen »wandern« zwischen ständig wechselnden Entleihbetrieben. Dort dürfte ihnen vielfach kein Betriebsrat als Ansprechpartner zur Verfügung stehen, da in

Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten Betriebsräte eher selten zu finden sind. Für sie ist eine Säule der Mitbestimmung damit gar nicht vorhanden. Die Frage nach der Wahl stellt sich nicht. Und wer weniger als eine Woche in einem Betrieb ist, hat ohnehin überhaupt keine Chance, sich in welcher Weise auch immer zu integrieren.

In größeren Entleihbetrieben arbeiten meist größere Gruppen von bis zu 80 Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern. Je größer der Entleihbetrieb, desto länger in der Regel die Überlassungszeit. Je höher die Qualifikation der LeiharbeiterInnen, desto länger ihre Verweildauer. In größeren Entleihbetrieben übernehmen LeiharbeiterInnen mitunter ganze Funktionsbereiche für längere Zeit (»Betrieb im Betrieb«).

Abb. 2: Unterschiedliche Einsatzbedingungen

Unterschiedliche Einsatzbedingungen bilden Rahmen für Integration und Mitbestimmung	
Mittelständler, KMU	Großbetriebe
<ul style="list-style-type: none"> • kleine Gruppen • Einzelüberlassungen • kurze Verweildauer • keine Integration 	<ul style="list-style-type: none"> • größere Gruppen • »Inhouse-Projekte« • längere Verweilzeiten • Integrationsmöglichkeiten

Aus den Einsatzbedingungen ergeben sich höchst unterschiedliche Chancen zur Integration in die betriebliche Mitbestimmung. Die folgende Übersicht stellt die unterschiedlichen Konstellationen dar. Es gibt Zeitarbeitsbetriebe mit und ohne Betriebsrat und Entleihbetriebe mit und ohne Betriebsrat mit ihren je unterschiedlichen Voraussetzungen für die Mitbestimmung.

Abb. 3: Konstellationen für die Integration der LeiharbeiterInnen in Mitbestimmung und Tarifbindung

	Zeitarbeitsbetriebe mit BR (nur wenige große Unternehmen)	Zeitarbeitsbetriebe ohne BR (alle kleinen und mittleren Betriebe)
Entleihbetriebe mit BR (große u. mittlere Betriebe)	<ul style="list-style-type: none"> • L. können u.U. zwei BRe wählen • Tarifkontrolle optimal • Zusammenarbeit der beiden BRe möglich • gewerkschaftliche Organisation möglich 	<ul style="list-style-type: none"> • L. können BR u.U. mitwählen • Tarifkontrolle indirekt möglich • Integration in MB teilweise möglich • gewerkschaftliche Organisation bedingt möglich
Entleihbetriebe ohne BR (kleine Betriebe)	<ul style="list-style-type: none"> • L. können BR wählen, haben aber keinen Kontakt zu ihm • Tarifkontrolle möglich • keine Kontrolle über tägliche Arbeitsbedingungen • gewerkschaftliche Organisation kaum möglich 	<ul style="list-style-type: none"> • keine Mitbestimmung • keine Tarifkontrolle • keine gewerkschaftliche Organisation

Grafik: Büro für Sozialforschung Kassel, 2004

In der optimalen Variante haben LeiharbeiterInnen eine »doppelte Mitbestimmung«. Sie können zwei Betriebsräte wählen, den im Zeitarbeitsbetrieb und den im Entleihbetrieb, sofern sie die Voraussetzungen erfüllen. Die Kontrolle der Tarifverträge ist optimal gewährleistet, weil beide Betriebsräte diese Arbeit leisten können. Die Zusammenarbeit beider Betriebsräte und damit die Chance zu branchenübergreifendem Handeln ist möglich. Allerdings habe ich noch kaum einen Fall gefunden, wo das tatsächlich der Fall war. Auch die gewerkschaftliche Organisation ist in dieser Konstellation grundsätzlich möglich.

Bei unseren Befragungen von Betriebsräten im Rahmen unserer Studie haben wir festgestellt, dass die soziale Integration mit zwei Faktoren steigt: Mit der Verweildauer und mit der Chance auf Übernahme. Wenn ein hoher Prozentsatz der LeiharbeiterInnen die Chance hat, im Entleihbetrieb fest angestellt zu werden, verhalten sie sich, als sei das bereits geschehen. Sie sind sehr anpassungsbereit, teilweise zum Ärger der Stammebelegschaft. Denn sie sind diejenige Gruppe, die am

ehesten Arbeiten übernimmt, die man nicht übernehmen würde, wenn man die betrieblichen Regeln beachtet, etwa in der Frage von Überstunden.

Allerdings gibt es unserer Schätzung nach bundesweit in nicht mehr als zehn Zeitarbeitsunternehmen einen Betriebsrat. Die »doppelte Mitbestimmung« ist also eher der Sonderfall.

In der zweiten Konstellation gibt es im Zeitarbeitsbetrieb keinen Betriebsrat, wohl aber im Entleihbetrieb: Das ist die zweitbeste Lösung und wahrscheinlich auch diejenige, die auf die meisten Zeitarbeitsbetriebe zutrifft. LeiharbeiterInnen können im Entleihbetrieb wählen. Eine Tarifkontrolle ist dann möglich, wenn der Betriebsrat seine Rechte wahrnimmt. In unserer Studie sind wir sogar auf Fälle gestoßen, wo der Betriebsrat im Entleihbetrieb darauf hingearbeitet hat, dass bestimmte Verleihbetriebe nicht mehr beauftragt werden, weil diese entweder keiner Tarifbindung unterlagen oder diese nicht eingehalten haben.

Die Integration in die betriebliche Mitbestimmung im Entleihbetrieb ist möglich. Gewerkschaftlich organisieren lassen sich LeiharbeiterInnen allerdings nur bedingt. Wegen der begrenzten Verweildauer und der Möglichkeit eines Branchenwechsels scheint der Gewerkschaftseintritt so recht keinen Sinn zu machen. Dieses Problem müssen die Gewerkschaften noch lösen.

In der dritten Konstellation ist die Situation unübersichtlicher und die Mitbestimmung lockerer: Der Zeitarbeitsbetrieb, nicht aber der Entleihbetrieb hat einen Betriebsrat: Die LeiharbeiterInnen können in ihrem Arbeitgeberbetrieb den Betriebsrat zwar wählen, haben aber kaum Kontakt zu ihm. Deswegen geht die Überlegung fehl, in Zeitarbeitsbetrieben seien weniger Betriebsratsmandate notwendig, weil die LeiharbeiterInnen ohnehin die meiste Zeit außer Haus sind (zu dieser Frage siehe Prof. Dr. Peter Schüren: »Aktuelle rechtliche Probleme der Zeitarbeit« S. 11 ff.). Angesichts der räumlichen Zersplitterung muss der Betriebsrat gerade mehr Aufwand betreiben, um seiner Aufgabe gerecht zuwerden und den Kontakt zu den Beschäftigten zu sichern. Das ist übrigens ein Strukturprinzip in allen Betriebsräten, die auf regionaler Ebene mit verstreuten Arbeitsstätten gegründet sind. Dort gibt es vielfach Aufschläge auf die Mandatszahlen und die Freistellungen, entsprechende Arbeitsmittel und zum Beispiel einen Firmenwagen, um die Grundaufgabe des Betriebsrats überhaupt erfüllen zu können.

In der vierten Konstellation gibt es weder im Zeitarbeitsbetrieb, noch im Entleihbetrieb einen Betriebsrat. Die Konsequenz: Keine Mitbestimmung, keine Tarifkontrolle und keine Chance auf gewerkschaftliche Organisation. Diese Konstellation – überhaupt keine Mitbestimmung – dürfte auf die große Mehrheit der Leiharbeitskräfte zutreffen.

WAHLBETEILIGUNG FOLGT DER INTEGRATION

Der Gesetzgeber war in gewisser Weise naiv in seiner Hoffnung, die LeiharbeiterInnen würden sozial integriert, wenn sie das Wahlrecht zum Betriebsrat im Entleihbetrieb erhalten. Es verhält sich genau umgekehrt: Eine Integration der LeiharbeiterInnen in die betriebliche Mitbestimmung setzt deren soziale Integration in Betrieb und Belegschaft voraus. Erst auf der Grundlage praktischer Arbeitszusammenhänge im Arbeitsalltag zwischen Betriebsrat einerseits, LeiharbeiterInnen und Leiharbeitnehmern andererseits erhält das neue Wahlrecht für die an Integration Interessierten seine Bedeutung. Wo dies nicht der Fall ist, bleibt das neue Wahlrecht in der Praxis ohne Bedeutung.

In unserer Studie haben wir einige dieser Zusammenhänge zwischen sozialer Integration, Übernahmechance und Wahlbeteiligung festgestellt (siehe Abb. 4).

Abb. 4: Bedingungen sozialer Integration

- **Je länger die Einsatzzeiten im Entleihbetrieb, desto besser die Chancen zur sozialen Integration**
- **Je höher die Qualifikation, desto länger die Einsatzzeiten und desto besser die Übernahmechancen**
- **Je größer die Leiharbeitergruppe, desto besser die Chancen zur Vertretung durch den BR**
- **Je stärker die organisatorische und soziale Integration, desto besser die Chancen zur Integration in die MB**
- **Je größer die Übernahmechancen, desto besser die Chancen zur Integration in die betriebliche MB**
- **Wahlbeteiligung steigt mit dem Grad der sozialen Integration in die Belegschaft und der Bindung zum BR.**

Grafik: Büro für Sozialforschung Kassel, 2004

Die Wahlbeteiligung der LeiharbeiterInnen bei den Betriebsratswahlen 2002 war in solchen Entleihbetrieben, wo bereits Ansätze zu einer sozialen Integration in die Belegschaft bestanden, nicht schlechter als die der StammarbeiterInnen. Hier bestehen auch Chancen zu ihrer Integration in die betriebliche Mitbestimmung. In den meisten Betrieben stehen LeiharbeiterInnen jedoch nach wie vor am Rand.

Drei Jahre nach der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes stehen wir noch am Anfang des Prozess zur Integration von LeiharbeiterInnen und Leiharbeitnehmern in die Mitbestimmung im Entleihbetrieb. Viele Betriebsräte kennen

die Gesetze noch gar nicht. Inzwischen gibt es aber auch Betriebsräte, die Erfahrung mit der Mitbestimmung für diese Gruppe der Belegschaft haben, betriebsübergreifend handeln und mit Betriebsräten der Zeitarbeitsbetriebe kooperieren. Für die beteiligten Gewerkschaften liegt die Herausforderung nun darin, betriebs- und organisationsübergreifende Formen der Zusammenarbeit zwischen Interessenvertretern der ArbeitnehmerInnen in Zeitarbeits- und Entleihfirmen zu entwickeln und zu fördern. Nur so besteht eine Chance, dass zumindest ein Teil der LeiharbeiterInnen aus dem mitbestimmungspolitischen Abseits herausgeholt und auch in die Gewerkschaftsarbeit integriert werden kann.

ARBEITSGRUPPE »ZEITARBEIT – CHANCE ODER ZUMUTUNG?«

Leitung: Dr. Berthold Vogel,
Hamburger Institut für Sozialforschung

Die Arbeitsgruppe diskutierte entlang der Thesen von Berthold Vogel:

THESE 1: ERFAHRUNGEN MIT ZEITARBEIT – WEGE IN DIE ZEITARBEIT?

- *Unter bestimmten betrieblichen und erwerbsbiografischen Voraussetzungen kann Zeitarbeit eine Aufstiegsleiter oder zumindest ein Bindeglied zum Erwerbsleben sein.*
- *Die Mehrheit der Zeitarbeiter erlebt ihre Beschäftigung als berufliche und soziale Abstiegsdrohung oder als Festschreibung ihrer schwachen Position am Arbeitsmarkt.*

Vogel referierte zunächst einige Befunde einer Studie für die Hans-Böckler-Stiftung zu der Frage, auf welchen Wegen und mit welcher Motivation LeiharbeiterInnen zur Zeitarbeit kommen. Die Erhebungen waren in den Jahren 2001 und 2002 noch vor der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) durchgeführt worden. Wegen der Konzentration der Studie auf eine Branche – die Automobilindustrie – sei die Befragung nicht repräsentativ. Ausgehend von Interviews mit 140 Leiharbeitskräften und befristet Beschäftigten bei DaimlerChrysler und Zulieferern in Stuttgart sowie bei VW und Zulieferern in Zwickau entstand eine Typologie von Leiharbeitskräften, die sich an erwerbsbiografischen Erfahrungen und Perspektiven orientierte.

Typ 1 strebt nach beruflich-sozialem Aufstieg. Diese Gruppe, vor allem junge gut qualifizierte ArbeitnehmerInnen, wechselte aus einem stabilen Beschäftigungsverhältnis, meist aus einem qualifizierten Handwerksberuf, in die Leiharbeit und hat eine Stelle bei DaimlerChrysler oder VW zum Ziel. Beide Firmen stellen vor allem aus einem Pool von Leiharbeitskräften ein. Bemerkenswert ist, so Vogel, dass viele Per-

sonen aus dieser Gruppe weniger die Leiharbeit als vielmehr ihre frühere Situation als prekär empfanden. Sie waren zum Zeitpunkt der Erhebung sicher, wieder in ihre alte Branche zurückkehren zu können, wenn sie keinen Einstieg bei DaimlerChrysler oder VW finden würden. Typ 1 befand sich in einer sehr sicheren Position auf dem Arbeitsmarkt und setzte die Leiharbeit strategisch ein. Zum Zeitpunkt der Befragung durften LeiharbeiterInnen maximal ein Jahr bei einem Entleiher eingesetzt werden. Danach wurden sie übernommen – oder auch nicht. Ergänzend regelt eine Betriebsvereinbarung bei VW in Zwickau, dass eine definierte Anzahl von Leuten übernommen werden muss, wenn eine bestimmte Zeitarbeitsquote erreicht ist. Das VW-Werk in Zwickau hatte wesentliche Teile seiner Belegschaft aus Zeitarbeit rekrutiert. In der Aufbauphase des Werks war die Übernahmequote daher besonders hoch.

Typ 2 sucht den Einstieg in eine stabile Erwerbsarbeit. Diese Gruppe hat eine schwache Position auf dem Arbeitsmarkt und kommt teilweise aus der Arbeitslosigkeit. Leiharbeit gilt pragmatisch als Möglichkeit, einen Fuß ins Erwerbsleben zu bekommen. Für Typ 2 ist es schon ein Erfolg, als LeiharbeiterIn in der Automobilbranche gelandet zu sein. Auch für diese Gruppe spielt daher die Branche eine große Rolle. Die Perspektive, eventuell dauerhaft in der Zeitarbeit hängen zu bleiben, wird als Bedrohung empfunden.

Typ 3 befindet sich in einer durchgreifend und dauerhaft gefährdeten Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation. Dieser Typ wurde allmählich aus stabiler Beschäftigung herausgefiltert. Im Unterschied zu den Personen des ersten und zweiten Typus ist das Kalkül derjenigen, die dem dritten Typ zuzurechnen sind, nicht aufgegangen. So entwickelten sich Erwerbsverläufe, die durch einen Wechsel von Arbeitslosigkeit, ABM, Weiterbildung, befristeter Beschäftigung und Leiharbeit gekennzeichnet sind. Das wichtigste Ziel ist inzwischen, nicht arbeitslos zu werden. Zahlenmäßig stellt dieser Typ die stärkste Gruppe. Die Betroffenen erleben sich als dauerhaft gefährdet und empfinden das als starke Belastung.

Typ 4 ist geprägt von absteigender und deklassierender Beschäftigung und ist vor allem in Ostdeutschland zu finden. Die Betroffenen waren rund um die Wende beruflich und sozial zunächst etabliert. Dann folgte ein jäher Absturz. Sie empfinden Leiharbeit wie Arbeitslosigkeit als absolut deklassierenden Tiefpunkt in ihrer Erwerbsbiografie. Viele verschweigen ihren Status als LeiharbeiterIn und nennen nur den Betrieb, in dem sie arbeiten. Die Deklassierung unterscheidet Typ 2 von Typ 3, der nur Gefährdung empfindet.

Vogels Frage an die TeilnehmerInnen der Arbeitsgruppe: »Deckt sich die Typologie mit Ihren Erfahrungen?« Dazu einige Aussagen:

»Es gibt eine Gruppe von Leiharbeitskräften, die sich nicht integrieren lassen will, vor allem Junge und Unverheiratete, die eine Zeit lang als »Wanderarbeiter« leben wollen. Nach Schätzungen von Betriebsräten macht diese Gruppe ungefähr 20 Prozent der LeiharbeitnehmerInnen aus. Ist das vielleicht ein fünfter Typ?«

Die Betriebsrätin eines Verleihers in Ostdeutschland hält den Wechsel zwischen den Typen 2, 3 und 4 für fließend: »Ich selbst würde mich zu Beginn meiner Zeit als Leiharbeiterin in Typ 4 einordnen. Allmählich habe ich mich aber mit der Leiharbeit identifiziert und Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung erkannt. In den verschiedenen Einsatzbetrieben konnte ich Erfahrungen sammeln. Also versuchte ich die Zeitarbeit als Sprungbrett zu nutzen, um einen festen Job zu finden. Nach ein paar Jahren bin ich von diesem Gedanken wieder abgekommen. Eigentlich ist die Leiharbeit interessant und kann großen Spaß machen.«

»Für die Gastronomie trifft diese Einteilung nicht zu«, sagt der Betriebsrat einer auf das Hotel- und Gaststättengewerbe spezialisierten Zeitarbeitsfirma. »Die HelferInnen würde ich in Typ 3 einordnen. Das sind hauptsächlich jüngere MitarbeiterInnen ohne Ausbildung oder ältere ohne eine Chance auf dem Arbeitsmarkt. Im Kellnerbereich befinden sich dagegen fast ausschließlich Studentinnen, die ihr Studium finanzieren wollen und die es schätzen, dass sie auch mal einen Einsatz ablehnen können, wenn es nicht passt. FacharbeiterInnen, also Köche und ein Teil der KellnerInnen, finden ideale Arbeitsbedingungen vor. Sie können ihre Einsätze relativ frei planen. Die Jobs sind nicht langweilig und sie sind zufrieden.«

»Gibt es den ersten Typ nach der AÜG-Novelle überhaupt noch? Ich kenne fast keine Firma, die noch unbefristet einstellt. Und ich kenne kaum jemanden, der sich noch die Hoffnung macht, über die Leiharbeit einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu bekommen.« Dazu Berthold Vogel: »Sicher hängt gerade Typ 1 an der Branche, an der Region und an einer bestimmten Zeitphase. Allerdings rekrutiert VW in Zwickau sein Personal immer noch aus der Leiharbeit, nicht zuletzt wegen der Betriebsvereinbarung.«

Der Disponent einer Zeitarbeitsfirma bestätigt die Typologie: »Viele erhoffen sich durch die Leiharbeit eine Festanstellung oder einen sozial besseren Job. Viele Entleiher setzen darauf. Sie konnten sich bisher die Leute ein Jahr lang anschauen und sie mit der Aussicht locken, dass sie vielleicht eine Chance haben, wenn sie sich anstrengen. Allerdings funktioniert das »Locken« nicht ewig.«

Der Betriebsrat eines Entleihers in Ostdeutschland relativiert die Chance auf Festanstellung: »Alle LeiharbeitnehmerInnen, mit denen ich gesprochen habe, haben auf dem Arbeitsmarkt nichts bekommen. Für sie ist die Festanstellung keine Perspektive, weil kaum noch eingestellt wird. Viele Firmen wollen nach der AÜG-Reform

lieber ständig LeiharbeiterInnen an Bord haben. Warum sollten sie da jemanden fest anstellen? Vor allem gering Qualifizierte haben keine Chance mehr. Wir selbst rekrutieren hauptsächlich Facharbeiter aus den Leiharbeitsfirmen. Für andere ist kein Platz.«

»Meiner Erfahrung nach gibt es Typ 1 und 2 nicht mehr. LeiharbeiterInnen wollen Arbeit haben. Vielleicht hofft der eine oder andere noch auf eine Übernahme. Meist endet aber die Zeit in der Zeitarbeitsfirma mit einem Kampf gegen den Disponenten oder Niederlassungsleiter. Die machen häufig Druck nach dem Motto: »Du spurst oder du gehst.« Über solche unsozialen Praktiken in der Zeitarbeit habe ich einen ganzen Ordner mit eidesstattlichen Versicherungen.«

Der Betriebsrat einer IKEA-Niederlassung widerspricht: »Bei uns gibt es die Typen 1 und 2 noch. Wir sind ein reiner Lagerbetrieb und beliefern Möbelhäuser mit Ware. Aber selbst wir können gering Qualifizierte nicht mehr einsetzen, weil selbst die Arbeit im Lager so komplex geworden ist. Teilweise arbeiten da Leute, die privat ihren Meister gemacht und finanziert haben. Das sind motivierte Mitarbeiter, die auch eine Chance auf Festanstellung haben.«

»In der Gastronomie gibt es eine Gruppe von qualifizierten Leuten, die ein halbes Jahr Leiharbeit machen, sich in dieser Zeit eine ganze Reihe von Betriebe anschauen und dann entscheiden, wo sie arbeiten wollen. Da entscheidet nicht nur die Firma: »Der gefällt mir.««

THESE 2: ZEITARBEIT IM BETRIEB – EINE NEUE RANDBELEGSCHAFT?

- *Die materielle, soziale und symbolische Gestaltung der Zeitarbeit bedingt die Stellung der Zeitarbeiter.*
- *Der Betriebsrat hat Gestaltungsspielräume, um Zeitarbeiter innerbetrieblich aus- oder einzugrenzen.*

Berthold Vogel stellte zur Diskussion, ob Leiharbeit die Spaltung in Stamm- und Randbelegschaft fördere. Die Diskussion darüber konzentrierte sich auf die Frage nach der Verantwortung der Betriebsräte in den Entleihbetrieben.

Die Betriebsrätin eines Verleihbetriebs nennt die Bedingungen für eine gute Zusammenarbeit mit dem Entleih-Betriebsrat: »Wenn in großen Projekten mindestens fünf Leute über einen längeren Zeitraum bei einer Firma eingesetzt sind, arbeiten wir mit dem Betriebsrat der Entleihfirma eng zusammen. Die LeiharbeiterInnen sind dann deren Leute. Der Betriebsrat ruft höchstens mal an, wenn ein Pro-

blem auftritt, das wir lösen müssen und wir mal vorbeikommen sollen. Oder wir rufen an, wenn wir erfahren, dass einer unserer Leute weniger verdient als ein anderer, und wir der Meinung sind, dass das nicht korrekt ist. Schwieriger ist es, wenn die Leute vereinzelt eingesetzt werden.«

Ein weiterer Verleih-Betriebsrat berichtet von einer Diskussion unter Betriebsräten über die Frage, wie man Leiharbeit im Unternehmen am besten verhindere. Jeder habe Leiharbeitskräfte im Betrieb gehabt. Doch keiner kannte seine Mitspracherechte. Sie hätten dem Arbeitgeber geglaubt und allen möglichen Entscheidungen zum Nachteil der LeiharbeitnehmerInnen zugestimmt. »Betriebsräte tragen Verantwortung für Menschen! Es gibt Betriebsräte, die seit Jahren mit der Haltung arbeiten: ›Sobald einer bei uns durchs Werktor kommt, ist das unser Mitarbeiter.‹ In solchen Betrieben funktionieren Integration und Anerkennung. Das Problem der LeiharbeitnehmerInnen ist ihre Zwitterstellung. Auch die Betriebsräte müssen das erkennen und Verantwortung übernehmen.«

Berthold Vogel hält Leiharbeit für gestaltungsabhängig und -bedürftig. »Sie ist aber auch gestaltbar.« Viel hänge davon ab, wie sich Betriebsräte und Personalmanagement in den Entleihbetrieben verhalten. Bei seinen Befragungen besuchte Vogel einige Zulieferbetriebe, in denen auch Personalmanagement und Interessenvertretung die Trennung von Stamm- und Randbelegschaft förderten. Es sei klar: »Mit denen haben wir eigentlich nichts zu tun.« Bei VW hingegen signalisierte schon die gleiche Arbeitskleidung, dass kein Unterschied gemacht werde. Auch konnten die LeiharbeitnehmerInnen Aufenthaltsräume und Spinde benutzen. In anderen Betrieben müssten sie ihre Pausen zwischen den Maschinen verbringen.

Charlie Röhrich, Betriebsrat bei Schmitz Cargobull, betonte, dass der Betriebsrat keinen Unterschied zwischen Leiharbeitskräften und Schmitz-Mitarbeitern mache. »Wir haben aber festgestellt, dass es diesen Unterschied sowieso gibt. LeiharbeitnehmerInnen sind Menschen zweiter Klasse. Sie verdienen weniger, haben schlechtere soziale Voraussetzungen. Sie sind immer ein Stück tiefer in der Hierarchie.« Der Arbeitgeber könne beide Gruppen gegeneinander ausspielen. Den eigenen Leuten signalisiere er: »Morgen kannst Du auch schon Leiharbeiter sein, wenn du deinen Job nicht ordentlich machst.« Bei den Leiharbeitskräften wecke er die Hoffnung auf Übernahme, wenn sie sich anstrengen.

Eine Verleih-Betriebsrätin hält Zeitarbeit zwar für gestaltbar. »Aber zum Gestalten braucht man Zeit. Im Osten sind HelferInnen unser größtes Klientel. Deren Einsatzdauer ist sehr kurz, ein bis zwei Tage, eine Woche oder maximal ein Monat. Auch für den Entleihbetrieb ist es schwer, sich um diese Leute zu kümmern. Sobald sie erfahren, dass unsere Leute da sind, sind sie auch schon wieder weg. Eine Betreu-

ung ist da schwierig. Auch für die MitarbeiterInnen ist die Belastung groß, wenn sie innerhalb kürzester Zeit in mehreren Firmen arbeiten müssen. Zum Lernen oder Kontakte Knüpfen bleibt keine Zeit. Die Verantwortung des Verleih-Betriebsrats ist es, für diese Kolleginnen und Kollegen da zu sein.«

Ein Entleih-Betriebsrat meint, die LeiharbeiterInnen seien völlig in die Belegschaft seines Betriebs integriert. »Sie haben alle Vorteile und Nachteile der festangestellten MitarbeiterInnen. Natürlich versuchen Vorgesetzte, die Leiharbeitskräfte in die zweite Klasse herunterzustufen. Aber die sind mutig genug, zu uns zu kommen. Dann werden solche Vorstöße relativ schnell wieder zurückgenommen. Uns wird auch zugetragen, wenn einer krank war und nicht wieder kommt. Dann kümmern wir uns darum. Wenn der allerdings nach einem Tag Krankschreibung schon die Kündigung erhält, können wir auch nichts machen.«

»Ob Randbelegschaft oder nicht hängt nicht unbedingt vom Betriebsrat ab, sondern vom Betrieb selbst. Ich kenne Betriebe ohne Betriebsrat, wo mich der Küchenchef anruft und fragt, ob nicht mal jemand vorbeikommen könne. Und ich kenne Betriebe mit Betriebsrat, die sich keine Zeit für LeiharbeiterInnen nehmen.«

»Die LeiharbeiterInnen, die sich nicht integrieren wollen, werden sich nirgends integrieren. Die anderen tun sich schon mal mit dem einen Kollegen oder der anderen Kollegin der Stammbeslegschaft zusammen. Das ist von Firma zu Firma unterschiedlich. In der Gastronomie gibt es viele sehr kleine Betriebe, häufig eine eingeschworene Gemeinschaft. Sich dort menschlich gut zu integrieren, ist manchmal ziemlich schwierig.«

Die folgende These wurde nicht mehr in der Arbeitsgruppe diskutiert:

THESE 3: ZEITARBEIT IN DER GESELLSCHAFT – AUSGESCHLOSSENE ODER VORREITER DER NEUEN ARBEITSWELT?

- *Hinter jeder Beschäftigung steht ein gesellschaftliches Werturteil. Zeitarbeit ist nicht nur ein Problem der Entlohnung oder der Mobilität. Zeitarbeit ist eine Statusfrage.*
- *Trotz aller politischen und gesellschaftlichen Veränderungen bleibt Zeitarbeit eine statusarme Form der Beschäftigung.*

ARBEITSGRUPPE » DAS NEUE ARBEITS- ÜBERLASSUNGSGESETZ – TARIFPOLITISCHE HERAUSFORDERUNG FÜR DIE GEWERKSCHAFTEN «

*Leitung: Reinhard Dombre,
DGB-Bundesvorstand, Abt. Tarifpolitik*

Reinhard Dombre skizzierte zunächst den Verlauf und das Ergebnis der Tarifverhandlungen der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) und dem »Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen« (iGZ).

Unmittelbar nach Inkrafttreten des reformierten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) Anfang 2003 nahm die Tarifgemeinschaft mit dem BZA und dem iGZ Tarifverhandlungen auf. Dieser Schritt war verbunden mit der Hoffnung, das neu eingeführte Gleichbehandlungsgebot (Equal Pay, Equal Treatment) werde die Tarife nach oben treiben. Ein erstes Eckpunktepapier, auf das sich BZA und DGB am 20. Februar 2003 verständigt hatten, stimmte optimistisch. Allerdings setzte ein vier Tage später abgeschlossener Tarifvertrag zwischen der »Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmer« (INZ) und der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) eine Spirale abwärts in Gang. Weitere Dumping-Tarifverträge der CGZP folgten.

Auch die Personal-Service-Agenturen (PSA) üben Lohndruck aus. Die PSA können mit dem abgesenkten Einstiegslohn ihrer Arbeitslosen kalkulieren. »Der Stundenverrechnungspreis der PSA beträgt 8 Euro. Randstad braucht 14 Euro«, berichtete der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats (GBR) der Randstad-Region Ost, Hanno L. Hoff. Obendrein vermuten die DGB-Gewerkschaften, dass die PSA Qualifizierungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit zur illegalen Subventionierung missbrauchen.

Am 29. Mai 2003 schloss die Tarifgemeinschaft der DGB-Gewerkschaften einen Tarifvertrag mit dem iGZ ab, am 11. Juni 2003 folgte der Vertrag mit dem BZA. Ent-

gelt-, Entgeltrahmen- und Manteltarifvertrag mit dem BZA hatten folgende Bestandteile:

Entgelt- und Entgeltrahmentarifvertrag

- Ein fixes Entgeltsystem mit neun Entgeltgruppen von 6,85 Euro bis 15,50 Euro.
- Eine Laufzeit vom 1.1.2004 bis 31.12.2004.
- Entgeltsteigerungen von 2,5 Prozent jährlich.
- Erfahrungszuschläge gestaffelt nach Einsatzzeit.

Manteltarifvertrag

- Flexibles Arbeitszeitkonto auf Basis der 35-Stunden-Woche und einer Jahresarbeitszeit von 1.827 Stunden.
- Zuschläge für Sonn- und Feiertage von 50 bzw. 100 Prozent.
- Zuschläge für Nacharbeit von 25 Prozent.
- 24 bis 30 Arbeitstage Urlaub.
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Keine Öffnungsklauseln und damit auch keine Möglichkeit, die Eingangsentlohnung für Beschäftigte in Personal-Service-Agenturen (PSA) abzusenken. Allerdings zeigten sich sehr schnell einige Probleme mit den Tarifverträgen. Das sei aber, so Reinhard Dombre, bei komplett neuen Tarifwerken unvermeidlich.

So brachten die Regeln für die Entnahme von Zeit aus dem Arbeitszeitkonto Probleme:

- Der Ausgleich ist auf maximal zwei Tage Freizeit pro Monat beschränkt.
- Die Entnahme von Geld statt Zeit ist nicht vorgesehen.
- Viele Beschäftigte wollen aber wegen des geringen Entgelts Mehrarbeit lieber in Geld als in Zeit ausgeglichen haben.

Die Umstellung auf die Tarifstandards habe ebenfalls zu einigen Verschlechterungen geführt. Zum einen behaupteten Arbeitgeber, der Tarifvertrag markiere eine Grenze nach oben. Zum anderen wandere eine schlechte Eingruppierung bisweilen mit: ArbeitnehmerInnen, die vom Entleihbetrieb übernommen wurden, landeten auch dort in einer zu niedrigen Entgeltgruppe. Obendrein bedeutete der erste branchenweite Tarifvertrag für Beschäftigte in Zeitarbeitsunternehmen, die zuvor schon Haustarifverträge abgeschlossen hatten, teilweise Rückschritte.

Diese Verschlechterungen, mit denen vor allem die Beschäftigten bei Randstad fertig werden müssen, spielten in der anschließenden Diskussion eine große Rolle. Wolfgang Hartig von der ver.di-Bundesverwaltung rückte das Bild gerade: »Es sind fast ausschließlich Randstad-Beschäftigte, die über den Tarifvertrag klagen, weil sie

einen besseren Haustarifvertrag hatten und weil sie besser über ihre Rechte aufgeklärt sind als in anderen Unternehmen.« Das sei zum großen Teil das Verdienst des Betriebsrats.

Die Probleme, die es bei Randstad mit dem Arbeitszeitkonto gibt, dürften allerdings verallgemeinerbar sein. Dem dortigen Betriebsrat ist die Jahresarbeitszeit ein Dorn im Auge. Er hätte lieber eine Wochenarbeitszeit als Basis gehabt, damit verleihezeiten nicht nachgearbeitet werden müssen. Außerdem verhindere die 35-Stunden-Woche, dass Beschäftigte ihre geringen Stundensätze durch längere Arbeitszeiten finanziell kompensieren können. Vorher hätten viele 40 bis 60 Stunden gerackert und das Geld mit nach Hause genommen, erzählte Hanno L. Hoff. Das gehe jetzt nicht mehr. Auch Fahrgeld und Verpflegungsmehraufwand seien weggefallen. Das machten bei mehrtägigen Einsätzen »auf Montage« bis zu 500 Euro pro Monat. Bis zu 100 Euro pro Monat verliere, wer abends wieder zu Hause sei. Wegen der zahlreichen Verschlechterungen habe der Randstad-GBR jetzt einen Nothilfefonds für MitarbeiterInnen ausgehandelt.

Allerdings lobte Hoff die vereinbarten Tarifsteigerungen bis 2007. Inklusive Einatzzulagen könnten MitarbeiterInnen in den kommenden drei Jahren bis zu elf Prozent zulegen. Auch Michael Richter vom Arbeitskreis »Menschen in Zeitarbeit« der IG Metall-Verwaltungsstelle Berlin bestätigte, die geringen Stundenentgelte würden durch die vereinbarten jährlichen Erhöhungen wieder ausgeglichen. Uwe Rechenberg, Betriebsrat bei Adecco, gab zu bedenken, dass in den kommenden Jahren Zuwächse von 2,5 Prozent pro Jahr in anderen Branchen kaum noch durchzusetzen sein würden. Dennoch macht er sich keine Illusionen: »Equal Pay ist auch mit solchen Steigerungsraten noch lange nicht erreicht.«

Einig war man sich darin, dass es nun Aufgabe der Betriebsräte sei, die Einhaltung der Tarifverträge zu kontrollieren. Der Berliner Arbeitskreis »Menschen in Zeitarbeit«, in dem Betriebsräte sowohl aus Verleih- als auch aus Entleihbetrieben mitarbeiten, hat sich vorgenommen, schwarze Schafe aufzuspüren und anzuprangern. Die Zusammenarbeit mit den Beschäftigtenvertretungen in Entleihbetrieben gewinne immer mehr an Dynamik, berichtete Arbeitskreis-Mitglied Michael Richter. Hanno L. Hoff bestätigte: »Wir stoßen dort auf offene Ohren.« Er betrachtet die Entleih-Betriebsräte als »Schlüssel« für die Aufgabe der Verleih-Betriebsräte, die Einhaltung der Tarifverträge zu kontrollieren.

Hauptproblem bleibe der geringe gewerkschaftliche Organisationsgrad in den Zeitarbeitsfirmen. Zwar kann keine Gewerkschaft eine genaue Zahl von Mitgliedern in dieser Branche nennen. Dennoch gehen alle von einem extrem niedrigen Niveau aus. »Die Gewerkschaften haben bei Randstad, Start NRW und Adecco flächen-

deckend Strukturen. Wie es sonst aussieht, wissen wir nicht«, bilanzierte Reinhard Dombre. Randstad ist gewerkschaftlich vergleichsweise gut organisiert. »Von 6.000 Beschäftigten bei Randstad Ost sind 1.200 Mitglied in der IG Metall. Wie viele ver.di-Mitglieder wir haben, weiß ich nicht«, berichtete Swen Tech. Allerdings beklagte der Betriebsrat, dass die IG Metall-Verwaltungsstellen nicht bereit seien, die Mitglieder aus Zeitarbeitsfirmen zentral von einer Stelle verwalten zu lassen. Die Zentralisierung wäre für die Mitglieder von Vorteil, die mal hier und mal dort eingesetzt werden, doch die Verwaltungsstellen wollen aus finanziellen Gründen nicht auf Mitglieder verzichten. Bei ver.di gibt es die gleichen Probleme. Dort sind Mitglieder in Zeitarbeitsfirmen sogar auf verschiedene Fachbereiche verstreut.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad spielt auch bei künftigen Tarifverhandlungen eine Rolle. »Die DGB-Gewerkschaften müssen nachweisen, dass sie in der Zeitarbeit mitgliedermäßig tariffähig sind«, mahnte Michael Richter mit Blick auf den CGB, dessen Organisationsgrad vermutlich noch geringer ist. Wollten die DGB-Gewerkschaften bei den kommenden Runden bessere Tarifverträge abschließen, müssten sie schauen, »wo ihre Mitglieder sind«. Diese Frage müssten auch jene beantworten, die die Verhandlungsführung an der vergangenen Tarifrunde kritisieren, meinte Wolfgang Hartig. »Unser Dilemma in dieser Branche ist, dass wir Dinge festschreiben mussten, die woanders nicht gern gesehen sind.« Obendrein hätten alle beteiligten Gewerkschaften, federführend IG Metall, BCE und ver.di, »im Kleinen unterschiedliche Interessen«.

Deswegen dürften die Gewerkschaften nicht den Fehler begehen, sich gegeneinander ausspielen zu lassen oder sich gegenseitig Mitglieder abzuwerben. Uwe Rechenberg warnte insbesondere davor, separate Branchenzuschläge auszuhandeln und damit die Tarifgemeinschaft zu gefährden. »Wir müssen mit dem Arbeitgeber gemeinsam verhandeln.« Mit der Arbeitgeberseite sei vereinbart, über Branchenzuschläge zu verhandeln, bestätigte Reinhard Dombre. Eigentlich stehe man seit Oktober 2004 in der Verhandlungspflicht. Die Verhandlungen würden nun aber zeitnah aufgenommen.

Für die Randstad-Beschäftigten nannte GBR-Vorsitzender Hanno L. Hoff drei zentrale Forderungen für die Zukunft: Eine tarifvertraglich gesicherte Altersvorsorge, die man bei einem Arbeitgeberwechsel mitnehmen kann; eine modulare Qualifizierung, um in den Entgeltgruppen aufsteigen zu können; und die Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags mit dem BZA. »Dann sind wir das Problem mit dem CGB-Tarifvertrag und mit den PSA los.« Reinhard Dombre dämpfte diese Hoffnung: »Für die Allgemeinverbindlichkeit braucht man 50 Prozent der Branche.«

Für den DGB-Tarifexperten stehen in Zukunft folgende Herausforderungen an erster Stelle:

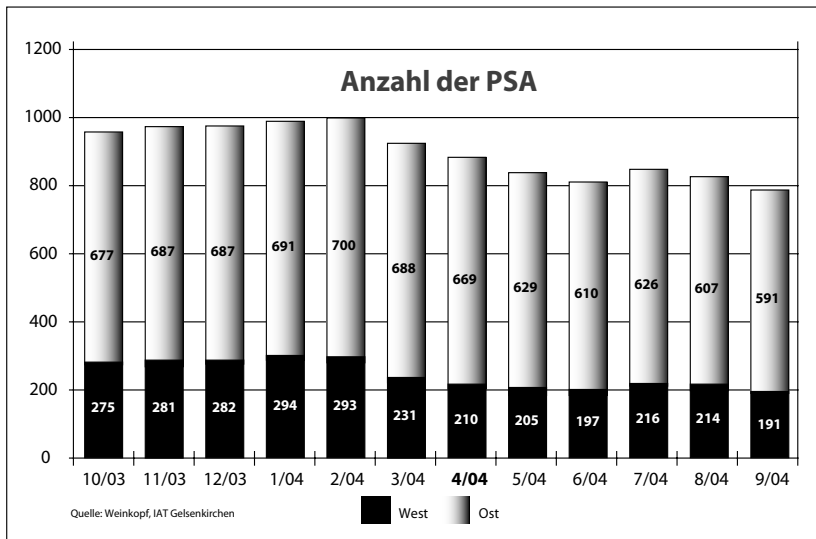
- Die Erhöhung des gewerkschaftlichen Organisationsgrads.
- Der Aufbau von Betriebsratsstrukturen in Verleihunternehmen.
- Die Vernetzung der Betriebsräte in Verleihunternehmen.
- Die Mobilisierung der Betriebsräte in den Entleihunternehmen.
- Die Verbesserung der Entgelte in Tarifverhandlungen.
- Die Beseitigung der »Kinderkrankheiten« in den Tarifverträgen.

ARBEITSGRUPPE »PERSONAL-SERVICE- AGENTUR – EIN WEG IN DIE FESTANSTELLUNG?«

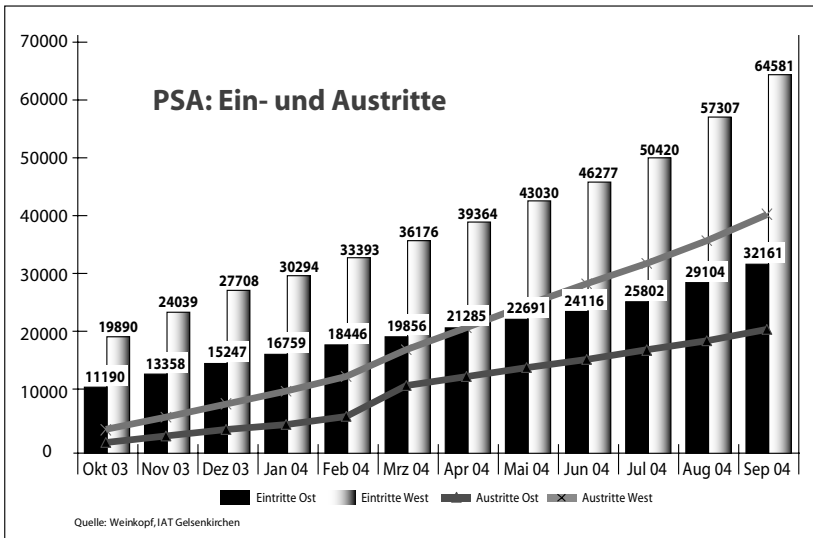
Leitung: Dr. Claudia Weinkopf,
Institut für Arbeit und Technik Gelsenkirchen

Zunächst skizzierte Claudia Weinkopf die Entwicklung der Personal-Service-Agenturen (PSA) anhand ausgewählter Daten:

Der Höchststand bei der Zahl der PSA war im Februar 2004 mit 993 erreicht. Mit der Pleite der Firma Maatwerk folgte danach ein regelrechter Einbruch. Auch andere PSA gaben auf. Im September 2004 existierten noch 782 Einrichtungen.



Im Jahr 2003 stieg sowohl die Zahl der Zugänge in die PSA als auch die der Ausritte. Dabei spielt eine Rolle, dass die Verträge der Arbeitslosen bei den PSA auf neun bis zwölf Monate befristet sind.



Insgesamt sind bisher 96.742 Personen in PSA eingestellt worden. Im September 2004 betrug der Bestand 34.928 Personen. Ausgetreten sind 61.815. Von diesen wurden 20.382 vermittelt. Die Wiedereingliederungsquote betrug also 33 Prozent. Allerdings ist dieser so genannte Klebeffekt in Westdeutschland mit 36,8 Prozent größer als in Ostdeutschland (25,6 Prozent).

Im vierten Quartal 2003 hatten die Wiedereingliederungsquoten noch zwischen 40 und 50 Prozent gelegen und waren aufgrund des »Maatwerk-Effekts« seit März 2004 erheblich zurückgegangen. Deutliche Ost-West-Unterschiede zeigen sich auch lokal und regional. Die höchste Vermittlungsquote weist die PSA der Arbeitsagentur Korbach (Hessen) mit 75,3 Prozent aus, die niedrigste die PSA der Agentur Riesa (Sachsen) mit 9,9 Prozent. In Bayern wurden 43,5 Prozent der in PSA Beschäftigten vermittelt, in Berlin-Brandenburg nur 23,8 Prozent.

Die Grundidee des »Klebeffekts« besteht darin, dass der Einsatz als Zeitarbeitskraft die Chance bietet, sich zu »bewähren« und damit die Chance auf eine Übernahme zu erhöhen. Denn Betriebe greifen lieber auf Leute zurück, mit denen sie bereits Erfahrungen haben, als auf Menschen, die sie nur aus Bewerbungsgesprächen kennen. Voraussetzung für die Übernahme ist, dass die Zeitarbeitskraft geeignet ist und der Betrieb überhaupt jemanden einstellen will. Das wiederum hängt von der Auslastung ab, die in vielen Betrieben aktuell nicht sehr gut ist, und von einem betrieblichen Interesse an einer Festeinstellung. Die Übernahme muss also einen Vorteil gegenüber der Zeitarbeit bieten.

Aus diesen Voraussetzungen ergeben sich auch die wesentlichen Einstellungshemmnisse: Es gibt keinen Einstellungsbedarf; die Leute sind nicht geeignet oder motiviert und die Festeinstellung ist teurer als die Nutzung der PSA-Kräfte. Letzteres hält Claudia Weinkopf für das wichtigste Hemmnis. Denn viele PSA-Betreiber machen das Angebot kostenloser Praktika. »Das ist als Einstieg vielleicht nicht schlecht, aber die Betriebe gewöhnen sich daran«, meint Weinkopf. Die Einsatzleiterin eines Pflegedienstes habe sich beschwert, dass sie nun für die PSA-Kräfte bezahlen müsse, nachdem sie monatelang kostenlose Praktikantinnen und Praktikanten zur Verfügung hatte.

Auch niedrige Entleihtarife »verwöhnen« die Betriebe. Die geringen Preise liegen zum einen an den geringen Tariflöhnen der PSA. Andererseits bieten einige PSA-Betreiber auch Kundentarife unterhalb der Entgelte der PSA-Kräfte an. Bei Jobs, die von wechselnden Leuten erledigt werden können, fragen sich Betriebe angesichts solcher Angebote natürlich, warum sie jemanden fest anstellen sollen. »Die PSA-Betreiber stellen sich selbst ein Bein«, so Weinkopf.

Neben betrieblichen gibt es auch strukturelle Hemmnisse bei den PSA. Die Akquisition betrieblicher Einsätze gelingt selten. Die Einsatzquoten lagen 2003 bei unter 50 Prozent. Die Hälfte ihrer Arbeitszeit verbringen die Leute nicht im Betrieb, können sich also auch nicht bewähren. Auch Direktvermittlungen sind wenig erfolgreich. Und schließlich verhindern die niedrigen Entleihtarife eine Übernahme.

DISKUSSION

Keiner der Teilnehmenden an der Arbeitsgruppe konnte den PSA etwas Positives abgewinnen. Einige berichteten über Missbrauch und Lohndumping. So sollten PSA-Kräfte in der verleihfreien Zeit qualifiziert werden. Doch viele bereiteten nur Bewerbungsunterlagen vor, machten Bewerbungsfotos, kochten Kaffee oder würden Zeitung lesen. Das sei möglich, weil die Qualifizierung nicht kontrolliert werde. Auch bei der Auswahl der PSA-Betreiber werde nicht mehr auf Qualität geachtet. Ob die Betreiber einem Tarifvertrag unterliegen und diesen auch anwenden, werde nicht kontrolliert. Berichtet wurde von Praktiken, wonach Betreiber PSA-Kräfte zum Monatsende einstellten, diese einen Monat lang mit Zeitung, Kaffee und Cola bei Laune hielten, sie zu Beginn des übernächsten Monats entließen und für drei Monate den Zuschuss der Arbeitsagentur kassierten, ohne auch nur einen Vermittlungsversuch unternommen zu haben. Als Konsequenz aus solchen Skandalen und der Maatwerk-

Pleite übernehmen nun immer mehr kommunale Träger diese Aufgabe. Dennoch, so eine Verleih-Betriebsrätin, habe sich an diesen Missständen wenig geändert.

Sie berichtete von Fällen, in denen sie der Arbeitsagentur unterstellt, Sperren beim Arbeitslosengeld provozieren zu wollen. Arbeitslose, deren Vermittlung von vornherein aussichtslos sei, würden mit Vermittlungsschein zur PSA geschickt, zum Beispiel Rollstuhlfahrer oder Armamputierte für den Helferbereich. Dennoch müssten diese Leute mit einer Sperre rechnen, wenn sie ein Angebot ablehnten. »Das ist Misshandlung dieser Menschen«, so die Betriebsrätin.

Die Einführung der PSA habe nicht einen Arbeitsplatz geschaffen, sondern regulär Beschäftigte oder auch höher bezahlte Leiharbeitskräfte verdrängt, kritisierte ein weiterer Diskutant. »Das ist staatlich subventioniertes Kunden-Tarifdumping.« Eine Kollegin bestätigte, die Verdrängung sei in der gesamten Branche zu beobachten. Nicht mal der »Klebeeffekt« liefere für dieses Gebaren eine plausible Begründung. Denn der sei bei normalen Zeitarbeitsfirmen genauso hoch.

Eigentlich müssen Zeitarbeitsfirmen, die eine PSA betreiben, reguläre Aufträge und solche für die PSA getrennt verhandeln. Doch ein Verleih-Betriebsrat berichtete, dass dies nicht geschehe. Die PSA könne wegen der öffentlichen Zuschüsse zum Beispiel im Helfersegment erheblich höhere Margen erwirtschaften als jede Zeitarbeitsfirma. Er habe sogar schon von Versuchen gehört, langjährige Mitarbeiter einer Zeitarbeitsfirma in die PSA abzuverdrängen.

Ein weiterer ergänzte das aus Sicht von Entleihunternehmen. Es gebe Fälle, wo Personal abgebaut und dann eine Zeitarbeitsfirma aufgefordert werde, die Betroffenen zu übernehmen, damit sie wieder in der alten Firma arbeiten können – allerdings mit geringerem Entgelt.

Doch der verbreiteten Meinung, der Betriebsrat könne gegen solche Tendenzen nichts unternehmen, widersprachen mehrere Teilnehmende. »Das Steuerungsmittel des Betriebsrats ist seine Mitbestimmung bei Einstellungen und Entlassungen.« Ein anderer ergänzte: »Es gibt Kunden, die Tarifverträge und die Entlohnung der Mitarbeiter einsehen wollen. Betriebsräte können das auch. So etwas lässt sich rechtlich sehr gut durchsetzen.« Der Betriebsrat müsse nur wollen. Für diese Kontrollarbeit müssten die Beschäftigtenvertretungen eigentlich doppelt so groß sein, war die einhellige Meinung. – Aber bisher existieren in zu wenigen Zeitarbeitsfirmen überhaupt Betriebsräte.

Zum Thema Entlohnung gab es nur von der START Zeitarbeit GmbH in Nordrhein-Westfalen Positives zu berichten. Dort existiert ein Haustarifvertrag. Das Unternehmen, das auch PSA betreibt, unterscheidet zwar beim Entgelt nicht zwischen »normalen« Beschäftigten und PSA-Kräften. Doch der dortige Betriebsrat berichtet

von enormem Lohndruck vor allem im Helfersegment. Andere Zeitarbeitsfirmen bezahlen zwar nach Tarif, doch die Stundenverrechnungssätze seien so gering, dass selbst FacharbeiterInnen in der untersten Lohngruppe eingestuft seien.

Einige Teilnehmende erinnerten an die politische Situation vor Einführung der PSA. Vor der Bundestagswahl 2002 vermittelte die Bundesregierung die Botschaft: Wir wollen über einen Zeitraum von wenigen Jahren die Arbeitslosigkeit drastisch senken. Im Jahr 2003 hatten die PSA höchste politische Priorität. Heute interessierten sie niemanden mehr. Deswegen werde auch nicht kontrolliert, ob die PSA angemessen bezahlen, ob sie qualifizieren und was mit den Subventionen geschieht. Absehbar sei, dass mit den Ein-Euro-Jobs nun vor der Bundestagswahl 2006 das gleiche Spiel gespielt werde. Die Arbeitslosen würden – wie vorher in die PSA – nun in die Ein-Euro-Jobs gedrängt, um sie aus der Arbeitslosenstatistik herauszuholen. Dadurch entstünde ein enormer Druck auf die Stammebelegschaft. Auch betriebliche Ausbildungen würden entwertet.

Ein wenig durchdachter Schnellschuss, dessen Umsetzung nicht mal kontrolliert werde; eine Möglichkeit zum massiven Missbrauch von Steuergeldern und ein Phänomen, das mit Hartz IV und den Ein-Euro-Jobs von allein verschwinden werde, so lautete das Fazit einiger Teilnehmender.

ARBEITSGRUPPE »ZEITARBEIT IN BETRIEBS- VEREINBARUNGEN«

*Leitung: Christine Zumbeck,
Hans-Böckler-Stiftung,
Abt. Mitbestimmungsförderung*

Die Arbeitsgruppe diskutierte entlang einer Auswertung von neun Betriebsvereinbarungen zur Zeitarbeit, die Christine Zumbeck vorgelegt hatte. Die Spiegelstriche geben die Regelungen zu bestimmten Bereichen in *unterschiedlichen* Betriebsvereinbarungen wieder, widersprechen sich daher teilweise und beinhalten keine (positive) Bewertung.

1. VORAUSSETZUNGEN

- *Vorübergehender Arbeitsanfall.*
- *Von den Betriebsparteien akzeptiert.*
- *Bedarf ist nicht durch eigenes Personal abzudecken, einschließlich der Verlängerung von Befristungen oder Mehrarbeit.*
- *Innerbetriebliche Personalsteuerung blieb erfolglos.*
- *Es haben sich keine Externen zur Festanstellung gemeldet.*
- *Beweislast liegt beim Arbeitgeber.*

Ergänzung aus der Arbeitsgruppe:

- Die Dauer des Einsatzes sollte eine Woche nicht überschreiten.
- Ab einem dreimonatigen Einsatz sollte mit befristeten Verträgen gearbeitet werden.
- Einsatz von Zeitarbeitskräften auch bei absehbarer längerer Erkrankung von vielleicht sieben bis acht Stammbeschäftigten.
- Zur Vertretung von Mutterschutz oder Elternzeit sollte befristet eingestellt werden.

Ziel Integration der ZAN

Voraussetzungen

- Vorübergehender erhöhter Arbeitsanfall, von den Betriebsparteien akzeptiert
- Bedarf ist nicht durch eigenes Personal abzudecken, einschl. Verlängerung von Befristungen oder auch Mehrarbeit
- innerbetriebliche Personalsteuerung blieb erfolglos
- es haben sich keine Externen zwecks Feststellung gemeldet
- Beweislast liegt beim Arbeitgeber

- Tarifbindung des Zeitarbeitsunternehmens, zuzüglich unternehmensspezifische Prämien oder
- vertraglich vereinbarte und durch Niederlassung überwachte Regelung, dass Arbeitsbedingungen den geltenden Tarifverträgen entsprechen

- ✓ - Prozentuale oder personelle Begrenzung der Zeitarbeitnehmer
- ✓ - nur befristeter Einsatz
- Öffnungsklausel, falls unvorhergesehene Auslastungsspitzen

- Einsatz nur in Randbereichen der Arbeitsorganisation
- Zuordnung der Zeitarbeitnehmer zum Einsatzbereich bereits vor Einsatz
- Keine Kündigung der Stammbesetzung infolge von Einsatz von Zeitarbeitnehmern
- keine Stellen, die mit Ferienaushilfen besetzt waren

Dauer
1 Woche
→
ab 3 Mon
Zeitarbeitsvertrag

equal
pay
ab Einsatz über best.
Daher hinaus

besondersspitzen
z.B. 15%
max 20%
Zield. Einsatz?

Definition
ZAN

nur
Vergleichsfirmen
mit RD

- *Tarifbindung des Zeitarbeitsunternehmens zuzüglich unternehmensspezifische Prämien.*
- *Vertraglich vereinbarte und durch Niederlassung überwachte Regelung, dass Arbeitsbedingungen den geltenden Tarifverträgen entsprechen (Betriebsvereinbarung aus der Zeit vor Abschluss der Tarifverträge in der Zeitarbeitsbranche).*

Ergänzung aus der Arbeitsgruppe:

- Equal Pay mindestens dann, wenn der Einsatz eine festgelegte Dauer überschreitet.
- *Prozentuale oder personelle Begrenzung der ZeitarbeitnehmerInnen.*
- *Nur befristeter Einsatz.*
- *Öffnungsklausel für unvorhergesehene Auslastungsspitzen.*

Ergänzung aus der Arbeitsgruppe:

- Der Anteil der Zeitarbeitskräfte sollte bereichsspezifisch 15 bis 20 Prozent der Stammbesellschaft nicht überschreiten.
- Festlegen, mit welchem Ziel ZeitarbeitnehmerInnen eingesetzt werden dürfen: um Auftragsspitzen abzufangen, nicht aber um Personalkosten zu reduzieren.
- *Einsatz nur in Randbereichen der Arbeitsorganisation.*
- *Zuordnung der ZeitarbeitnehmerInnen zum Einsatzbereich bereits vor dem Einsatz, so dass sie nicht hin- und hergeschoben werden können und der Betriebsrat weiß, wo sie sich befinden.*
- *Keine Kündigung der Stammbesellschaft infolge des Einsatzes von Zeitarbeitskräften.*
- *Keine Stellen die zuvor mit Ferienaushilfskräften besetzt waren.*

Ergänzungen aus der Arbeitsgruppe:

- Betriebsvereinbarung sollte eine Definition von Zeitarbeitskräften enthalten, so dass zum Beispiel auch Werksverträge berücksichtigt werden können, und nicht nur Verträge nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).
- Verträge sollten nur mit Zeitarbeitsfirmen mit Betriebsrat abgeschlossen werden.

Folgende Streitpunkte wurden in der Arbeitsgruppe diskutiert:

Mit welchem Ziel wird eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen? Geht es nur darum, Zeitarbeit auf Auftragsspitzen zu begrenzen und die Stammebelegschaft zu schützen, oder geht es auch darum, ZeitarbeitnehmerInnen gleich zu behandeln und Langzeitarbeitslose zu integrieren? Dazu merkte eine Zeitarbeitnehmerin an, sie habe das Ziel, in einem Entleihbetrieb fest angestellt zu werden. Dafür müsse sie sich sehr flexibel zeigen und zum Beispiel eine Woche im Call Center und die nächste in der Produktion arbeiten. »Eigentlich müssten wir höher bezahlt werden als Stammbeschäftigte, weil an uns höhere Erwartungen gestellt werden.« Doch um sich integrationsfähig zu zeigen, müsse sie vieles in Kauf nehmen, etwa auch, dass sie nur Randaufgaben im Entleihbetrieb übernehmen könne, die nicht besonders interessant seien.

Was tun, wenn der Arbeitgeber kein neues Personal einstellen will? Der Betriebsrat eines us-amerikanischen Unternehmens berichtete, dass in der Produktion inzwischen zwei Drittel LeiharbeiterInnen beschäftigt seien. Der Arbeitgeber drohe mit Outsourcing nach Polen, wenn Zeitarbeit nicht mehr möglich sei. »Gegen eine solche Geschäftspolitik kommen wir nicht an.« Dabei gehe es nicht um geringere Personalkosten, sondern um die Flexibilität. Man kaufe »1000 Arbeitsstunden« ein und haben mit Urlaub, Krankheit oder Kündigungen nichts zu tun.

Ein Diskutant mahnte an, der Betriebsrat müsse verhindern, dass der Arbeitgeber die Kosten der Zeitarbeitskräfte zur Berechnungsgrundlage mache. Grundlage müssten die Kosten der Stammebelegschaft bleiben. Daraus entspann sich ein Streit darüber, ob sich der Betriebsrat überhaupt um Personalkosten kümmern müsse. »Der Betriebsrat muss dafür sorgen, dass die Kosten nicht durch Zeitarbeitskräfte gedrückt werden«, lautete die eine Position. »Dem Betriebsrat sind die Personalkosten egal. Ihm geht es darum, dass StammarbeiterInnen nicht von Zeitarbeitskräften verdrängt werden«, meinten andere.

2. PERSONALPLANUNG

- *Jeden Februar Abstimmung der Personalbedarfsplanung unter Berücksichtigung von § 92a BetrVG.*
- *Personalplanung und Beteiligung nach § 92 (1) BetrVG mit dem Ziel der Vermeidung von Zeitarbeitnehmereinsätzen durch Neueinstellungen.*

Ergänzung aus der Arbeitsgruppe:

- *Der Bedarf soll je nach Produktpalette geplant werden. Die Zeiträume können sehr unterschiedlich sein. Ziel sei eine langfristige Planung.*

3. REIHENFOLGE DER BESCHÄFTIGUNGSAKTIVITÄTEN

- *Mit der Bundesagentur für Arbeit nach Lösungsmöglichkeiten suchen, bevor Fremdeinsätze möglich sind.*
- *Reihenfolge: FerienarbeiterInnen, START, andere Zeitarbeitsunternehmen.*

Ergänzung aus der Arbeitsgruppe:

- *Es sollten keine Personal-Service-Agenturen (PSA) zum Zuge kommen. Zur Begründung wird ein vielfach zu beobachtender Missstand angeführt: Arbeitslose werden in PSA gezwungen. Sonst verlieren sie ihr Arbeitslosengeld. Nach neun Monaten werden sie von der Zeitarbeitsfirma übernommen, die die PSA betreibt.*

4. BETEILIGUNG DES BETRIEBSRATS

- *Personalverleiher werden unter Beteiligung des Betriebsrats ausgewählt.*
- *Vertragsentwürfe werden dem Betriebsrat vorgelegt.*

Ergänzung aus der Arbeitsgruppe:

- *Nicht nur der Vertragsentwurf auch der Vertrag soll vorgelegt werden.*

- *»Vereinfachtes Einstellungsverfahren« per Formblatt mit Unterschrift des Betriebsratsvorsitzenden bis zu einer Höchstzahl an Zeitarbeitskräften.*
- *Wenn mindestens vier Wochen vorher bekannt, greift das Beteiligungsrecht nach § 99 BetrVG.*
- *Zustimmung nach § 99 BetrVG, wenn die Zahl über einer vorher festgelegten Maßeinheit liegt.*
- *Zustimmungsverweigerungsrecht unter bestimmten Bedingungen (im Wesentlichen Verstöße gegen Gesetz und Betriebsvereinbarung).*

Ergänzung aus der Arbeitsgruppe

- Die Zustimmung sollte insbesondere bei einem Verstoß der Zeitarbeitsfirma gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verweigert werden können.
- *Widerspruchsrecht bei rechtlichen Bedenken; Abzug der Zeitarbeitskräfte kann dann nach vier Tagen verlangt werden.*
- *Information über Einsätze am Monatsende.*
- *Umfang und Zahl werden dem Betriebsrat wöchentlich im Voraus gemeldet.*
- *Der Betriebsrat hat Anspruch auf eine Wirtschaftlichkeitsrechnung.*

Ergänzung aus der Arbeitsgruppe

- Auch die Beteiligung des Betriebsrats der Zeitarbeitsfirma sollte festgeschrieben werden.

Folgende Aspekte wurden in der Arbeitsgruppe diskutiert:

Ein Diskutant gab zu bedenken, dass der Betriebsrat nach § 23 (3) BetrVG bei einem Verstoß gegen ein Gesetz keine vier Tage warten müsse. Er könne sofort eine einstweilige Verfügung erwirken. Andere erwiderten, dass es sehr lang dauere, einen solchen Rechtstitel zu bekommen. »Bis dahin haben die Zeitarbeitskräfte die Arbeit schon erledigt.«

Ein weiteres Problem ist die Beschlussfähigkeit des Betriebsrats, wenn von einem Tag auf den nächsten Leute eingestellt werden müssen. In normalen Unternehmen sei es manchmal schon schwierig, den Betriebsrat kurzfristig zusammenzurufen. Doch in einer Zeitarbeitsfirma sei das fast unmöglich, weil auch die Betriebsratsmitglieder sehr verstreut eingesetzt seien, klagte eine Verleih-Betriebsrätin. »Wenn ein Kunde morgen zehn Leute braucht und der Chef von heute auf morgen zehn Neueinstellungen haben will, was sollen wir da tun?«

Folgende Punkte wurden nicht in der Arbeitsgruppe diskutiert:

5. RECHTE DER ZEITARBEITNEHMER/INNEN

- *Gleichbehandlung nach dem BetrVG.*
- *Unterrichtung über Abläufe, Gefahren etc.pp. durch den Niederlassungsleiter.*
- *Anrechnung der Zeiten bei der Übernahme.*

6. NEUEINSTELLUNG

- *Bei einem Bedarf von mehr als sechs Monaten haben Befristungen Vorrang.*
- *Bei einem Einsatz von mehr als sechs bis neun Monaten muss über Neueinstellungen beraten werden.*
- *Neueinstellung, wenn eine festgelegte Maßeinheit überschritten wird.*
- *Wenn freie Stellen besetzt werden, sollen Zeitarbeitskräfte vor Externen eingestellt werden.*
- *Wenn ZeitarbeitnehmerInnen länger als ein Jahr beschäftigt sind, werden sie automatisch unbefristet übernommen.*

WIE VERNETZEN SICH BETRIEBSRÄTE DER VER- UND ENTLEIHBETRIEBE?

PODIUMSDISKUSSION

Wie kann der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter den Zeitarbeitskräften erhöht werden? Wie können mehr Betriebsräte gegründet werden? Wie wird die Arbeit der Betriebsräte und der Gewerkschaften besser vernetzt? Über diese Fragen diskutierten die Betriebsräte Klaus Depner (Randstad Region Mitte), Axel Tribull (Manpower Erkner), Michael Keller (DaimlerChrysler in Würth) und Charlie Röhrlich (Schmitz-Cargobull) mit Karen Ullmann vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung, mit Ralf-Peter Hayen vom DGB-Bundesvorstand, Abteilung Mitbestimmung und Rechtspolitik, und mit den Teilnehmenden der Tagung. Moderiert wurde die Runde von Tom Hegermann (WDR).

Hegermann: Axel Tribull, wie ist es zum Betriebsrat bei Manpower gekommen?

Tribull: Für mich gab es mehrere Auslöser: Als ich krank war, rechnete der Arbeitgeber diese Zeiten einmal auf meinen Urlaub an, ein anderes Mal entnahm er Stunden aus meinem Zeitkonto. Entscheidend war für mich der Streik der IG Metall für die 35-Stunden-Woche im Osten Deutschlands. Ich war in einem Betrieb in Berlin-Köpenick eingesetzt. Am ersten Tag ließ ich mich von den Streikposten der IG Metall nicht aufhalten, weil mein Chef gedroht hatte, sonst würden wir entlassen. Später habe ich mich darüber informiert, dass ich keine Streikbrecherarbeit leisten muss. Ich habe stattdessen meinen eigenen Streik gemacht und auf die Missstände in der Zeitarbeit hingewiesen. Dabei ist die Idee entstanden, einen Betriebsrat zu gründen. Am 9. September 2003 haben wir gewählt. Einige Monate haben wir uns mit dem Arbeitgeber über die üblichen Dinge gestritten, zum Beispiel über ein Büro. Und wir haben auf die Einhaltung des Tarifvertrags und korrekte Eingruppierungen geachtet. Dann hat Manpower uns ausgegliedert und ich wurde Betriebsratsvorsitzender bei der Manpower Erkner GmbH. Wir befürchten, dass der Betrieb dicht gemacht werden soll und haben unseren Arbeitgeber mehrfach aufgefordert uns mitzuteilen, was dann mit den Beschäftigten geschieht. Wir haben bis heute keine Antwort bekommen. Deswegen sind wir an die Öffentlichkeit gegangen. Daraufhin

wurde mir am 25. August nach § 103 BetrVG gekündigt. Am 8. Dezember ist die Verhandlung beim Arbeitsgericht Frankfurt/Oder.

Hegermann: War es schwierig, Leute zur Unterstützung des Betriebsrats zu bewegen?

Tribull: Das Problem in der Zeitarbeit ist, dass die meisten Angst haben. Fast alle Zeitarbeitnehmer sind Repressalien ausgesetzt, wenn sie nicht das tun, was ihr Chef sagt.

Hegermann: Klaus Depner, wie ist die Situation bei Randstad?

Depner: Bei Randstad war der Betriebsrat nie ein Thema. Mitbestimmung gibt es seit 1972. Der Betriebsrat ist mit dem Unternehmen gewachsen und wurde auch vom Arbeitgeber immer gewünscht. Die Mitglieder haben noch nie Nachteile erlitten. Ein Betriebsrat gehört zur Kultur bei Randstad.

Hegermann: Wie arbeiten Sie mit den Betriebsräten in den Entleihfirmen zusammen?

Depner: Das ist ganz unterschiedlich. In großen Unternehmen, wo es seit Jahrzehnten Mitbestimmung gibt und der Betriebsrat für Zeitarbeitnehmer Verantwortung übernimmt, läuft der Kontakt sehr gut. Diese Entleih-Betriebsräte greifen gern auf unsere Erfahrung zurück. In Unternehmen, die keinen Betriebsrat haben, die klein sind oder wo der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht unterstützt, ist es schwieriger.

Hegermann: Kommen die Zeitarbeitnehmer mit ihren Anliegen zu Ihnen. Oder sind die Ängste zu groß?

Depner: Sie kommen. Wir haben Sprechstunden, Abteilungsversammlungen, regelmäßige Betriebsversammlungen. Wer Interesse hat, kann sich aktiv einbringen. Zum Beispiel sind 20 Prozent der Teilnehmer heute von Randstad. Das liegt auch daran, dass wir bundesweit organisiert sind. Wir haben übrigens auch eine europäische Struktur. Die Betriebsräte der Länder, wo es Randstad-Töchter gibt, treffen sich regelmäßig.

Hegermann: Es gibt Entleihunternehmen, die nicht nur Leute von Randstad beschäftigen, sondern auch von anderen Verleihern. Wie kann man gemeinsam vorgehen, wenn Zeitarbeitnehmer unterschiedlicher Verleihfirmen Probleme haben?

Depner: In einem solchen Fall setzen wir uns mit dem Betriebsrat des Entleihbetriebs zusammen. Denn er steht in der Verantwortung. Wir können die Interessen von Leuten, die nicht unsere Mitarbeiter sind, schlecht wahrnehmen.

Hegermann: Charlie Röhrich, wie viele Beschäftigte hat Schmitz-Cargobull? Und wie groß ist der Anteil der Zeitarbeiter?

Röhrich: Wir haben im Konzern etwa 3.700 Beschäftigte an fünf Standorten in Deutschland und an fünf weiteren in Europa. Wir haben 678 Leiharbeiter, die überwiegend in Deutschland beschäftigt sind. Leiharbeiter gibt es sonst nur noch in Spanien. An unserem Standort arbeiten 1.200 Leute, darunter etwa 270 Leiharbeiter. Ein Großteil hatte zuvor befristete Verträge zu den gleichen Bedingungen wie die Stammbesellschaft. Der einzige Unterschied war die Befristung. Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz wurden die gesetzlichen Regelungen für Befristungen geändert. Danach sind die Kolleginnen und Kollegen überwiegend über Leiharbeitsfirmen wieder bei uns eingetreten. Zurzeit haben wir im gesamten Konzern 13 und am Standort neun Leiharbeitsfirmen. Wir haben gezielt zu Firmen mit Betriebsrat Kontakt gesucht, um sie einzuladen und dort Sprechstunden einzurichten.

Hegemann: Vermutlich machen Sie ganz unterschiedliche Erfahrungen mit den verschiedenen Firmen.

Röhrich: Ich will ein Beispiel nennen. Einem Leiharbeiter war von seinem Arbeitgeber mitgeteilt worden, dass er innerhalb von drei Tagen bei uns abgemeldet werde. Am nächsten Tag hatte er die Kündigung in Händen. Wir haben von dem Vorfall erst am letzten Arbeitstag des Kollegen erfahren. Und in der Verleihfirma gab es keinen Betriebsrat, den wir hätten anrufen können. Wir teilten aber der zuständigen Disponentin mit, dass die Personalabteilung sich alle Leiharbeiter dieser Leiharbeitsfirma künftig über das Arbeitsgericht holen müsse, falls so etwas noch einmal passiert. Wir hätten dort zwar wenig Chancen. Aber diese Firma wurde nicht mehr so schnell eingesetzt.

Hegemann: Die Stammbeschäftigten stehen nicht gerade mit Piccolo in der Hand und offenen Armen am Werkstor, wenn die Zeitarbeiter kommen. Wie gehen Sie damit um?

Röhrich: Wir hatten früher die Vereinbarung: zwei Drittel Stammbesellschaft, ein Drittel befristet Beschäftigte oder Leiharbeiter. Der Arbeitgeber hat einseitig entschieden, nur noch Leiharbeiter zu holen und nur in Ausnahmefällen fest einzustellen. Aber wir hatten das Glück zu expandieren. Deswegen gibt es keine Probleme. Aber unsere eigenen Kollegen fühlen sich schon unter Druck, weil die Tarife der Leiharbeiter niedriger sind. Die Schere würde noch größer, wenn wir die »Christlichen« reinlassen würden. Dann bekämen wir große Probleme.

Hegemann: Michael Keller, ist die Situation bei DaimlerChrysler ähnlich solidarisch? Oder gibt es nicht doch Schwierigkeiten?

Keller: Auf der Ebene der DaimlerChrysler AG wurde das Thema Leiharbeiter zum ersten Mal im Frühsommer 2004 im Eckpunktepapier zur Zukunftssiche-

rung behandelt. Derzeit gibt es Gespräche mit Leiharbeitsfirmen. Der Betriebsrat ist eingebunden. In Wörth haben wir das Tabu Leiharbeit schon vorher brechen müssen. Das Werk hat 12.000 Beschäftigte. Wir bauen Lkws. Und wir arbeiten schon länger mit der gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassungsfirma GABIS zusammen. GABIS hat das Ziel, Arbeitslose in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Wir haben 650 Leiharbeiter. Über die Zeit hinweg sind 320 übernommen worden. Ich stelle keine Konkurrenz fest, auch weil wir von Anfang an Equal Pay durchgesetzt haben. Die Kollegen von GABIS bekommen das gleiche Entgelt wie Kollegen, die von außen eingestellt werden.

Hegemann: Wie erfahren die Zeitarbeiter, dass sie sich an Sie wenden können?

Keller: Wir führen Einführungsgespräche und bieten ihnen an, Mitglied der IG Metall zu werden. Übrigens mit großem Erfolg, weil sie die Chance sehen, nach einer Zeit als Leiharbeiter bei DaimlerChrysler fest eingestellt zu werden. Die Kolleginnen und Kollegen kommen mit ihren Problemen zu uns. Sie nehmen an Betriebsversammlungen teil. Sie nehmen an den gleichen Qualifizierungen teil, wie die Stammbetriebschaft – auch außer Haus. Sie sind in die Gruppenarbeit eingebunden. Wo irgend möglich sorgen wir für absolute Gleichbehandlung. Zurzeit sprechen wir über 120 Übernahmen und nächstes Frühjahr über weitere 120. Eventuell wird die Wörther Regelung auch Gesamtbetriebsvereinbarung bei DaimlerChrysler.

Hegemann: Wie reagieren die Verleiher, wenn ihre Mitarbeiter gewerkschaftlich organisiert zurückkommen?

Keller: GABIS hat eine Sonderstellung. Als die Flugzeugwerke in Speyer dicht gemacht wurden, entstand eine Beschäftigungsgesellschaft. Der ehemalige Betriebsratsvorsitzende, der DGB und die Stadt Speyer haben die gemeinnützige Leiharbeitsfirma gegründet. Im Vorstand sitzen Gewerkschafter.

Hegemann: Karen Ullmann, wir haben einige überraschend positive Erfahrungen gehört, vermutlich eher Ausnahmen. Was ist die Regel?

Ullmann: Leiharbeiter sind eher die Unqualifizierteren unter den atypisch Beschäftigten. Die Regel sind kurze Verleihzeiten und kurze Arbeitsvertragszeiten.

Hegemann: Ralf-Peter Hayen, sind Betriebsräte inzwischen überall dafür qualifiziert, Leiharbeiter zu vertreten? Gibt es regelmäßige Kontakte zwischen den Betriebsräten der Verleiher und Entleiher?

Hayen: Wir kommen langsam weg davon, Zeitarbeit und Zeitarbeiter zu verteufeln. Zeitarbeit wird allmählich zur ganz normalen Branche, auch aus Sicht der Entleihbetriebsräte. Diese Entwicklung hat mit der Änderung des Arbeitsüberlassungsgesetzes Ende 2002 eingesetzt. An den Betriebsratswahlen 2002 haben sich

noch kaum Zeitarbeitnehmer beteiligt. Im DGB-Bundesvorstand haben wir eine Broschüre und Faltblätter entwickelt, mit denen Entleih-Betriebsräte die Zeitarbeitnehmer auf ihre Rechte hinweisen können. Wir haben die heutige Veranstaltung organisiert. Allerdings haben Gewerkschaften nach wie vor ein strukturelles Problem. Unser Prinzip »ein Betrieb, eine Gewerkschaft« sticht sich mit der Zeitarbeit. Die Zuständigkeit unserer Mitgliedsgewerkschaften in Bezug auf Zeitarbeit ist keineswegs geklärt. Zwar gibt es eine DGB-Richtlinie, die ist aber auch nicht eindeutig. Sowohl die jeweils zuständigen Gewerkschaften als auch die für Zeitarbeit zuständige Dienstleistungsgewerkschaft ver.di können in den Entleihbetrieben Mitglieder aufnehmen. Doch die Gewerkschaften können das Problem nicht allein koordinieren. Sie brauchen die Hilfe des DGB, weil Zeitarbeit ein branchenübergreifendes Thema ist. Aber sie müssten bereit sein, Kompetenzen abzugeben, vor allem in den DGB-Regionen.

Hegermann: Eine Frage an die Betriebsräte: Sind das die Probleme, mit denen Sie zu kämpfen haben?

Röhrich: Ja, das sind sie. Wir haben 270 Leiharbeitnehmer, die zum Teil nicht organisiert sind. Die fragen uns, warum sie in die IG Metall eintreten sollen und hören gleichzeitig von jemand anders, dass er Mitglied bei ver.di ist. Da fehlt jemand, der die Sache ins Reine bringt und sagt, wer gewerkschaftlich den Hut aufhat.

Wolfram Wassermann, Büro für Sozialforschung Kassel: Dass die Gewerkschaften für einen gewerkschaftlich nicht organisierten Leiharbeitnehmer unattraktiv sind, ist offensichtlich. Und wenn man sich endlich einer Gewerkschaft angeschlossen hat, ist man nach drei Monaten im Bereich einer anderen. Warum schaffen wir nicht eine spezielle Leiharbeitermitgliedschaft in den DGB-Gewerkschaften? Wenn jemand in die IG Metall eintritt, weil er in einem Entleihbetrieb der Metall-Branche arbeitet, und nach 14 Tagen in einen Betrieb der Chemiebranche wechselt, nimmt er seine Mitgliedschaft mit in die IG BCE und hat dort alle Rechte. Der Vorschlag bringt zwar eine Menge Probleme im Detail. Aber er würde die Gewerkschaften für den einzelnen Leiharbeiter attraktiver machen.

Hayen: Das ist ein interessanter Vorschlag. Doch das geht nicht ohne den DGB. Die Gewerkschaften müssen bereit sein, Kompetenzen an uns abzugeben.

Teilnehmer: Die Konstruktion, die Wolfram Wassermann vorgeschlagen hat, gibt es schon. Zeitarbeit ist eine Dienstleistung. Die dafür zuständige Gewerkschaft im DGB heißt ver.di.

Teilnehmer: Wenn ich neben meinem Kollegen aus dem Entleihbetrieb am Schraubstock stehe, frage ich mich, warum ich ein Dienstleister sein soll, während er ganz normal arbeitet. Der Begriff »Dienstleister« ist sehr unklar.

Reinhard Dombre, Abteilung Tarifpolitik, DGB-Bundesvorstand: In der Frage der Mitgliedschaft muss man Folgendes bedenken: Wenn jemand Mitglied in der IG Metall oder in der IG BCE wird, ist das seine Heimatgewerkschaft. Die muss ihn auch in Bezug auf den Tarifvertrag in der Zeitarbeit vertreten können. Dafür gibt es die Tarifgemeinschaft im DGB, die mit dem Ziel gegründet worden ist, Konkurrenz zu verhindern.

Teilnehmer: Unsere erste Aufgabe heißt, Menschen in Zeitarbeit zu organisieren, egal wo. Dafür haben die Gewerkschaften den Tarifvertrag unterschrieben. An die Beschäftigten in der Zeitarbeit kommen wir nur über die Kunden-Betriebsräte heran. Das ist der Ansatzpunkt: Neue Strukturen schaffen, uns arbeitsfähig aufstellen, werben. Die nächste Frage ist dann, wie wir die Tarifverträge weiter verbessern können.

Röhrich: Die Tarifverträge mit BZA und iGZ haben alle Gewerkschaften unterschrieben. Starke Betriebsräte können sie weiter verbessern und auch in den nächsten Tarifverhandlungen größeren Druck machen. Aber viele Betriebsräte in Entleihbetrieben erkennen gar nicht, ob jemand Leiharbeiter oder Stammmitarbeiter ist, weil die Leiharbeiter schon so lange da sind. Mit Blick auf die nächsten Betriebsratswahlen ab März 2006 dürfen wir Entleih-Betriebsräte gar keine Unterschiede machen. Wenn wir uns auf die Stammebelegschaften beschränken, verlieren wir unsere Kampfkraft.

Teilnehmer: Bisher gibt es nur wenige Betriebe wie DaimlerChrysler, wo die Betriebsräte darauf hinwirken, dass die Leiharbeitnehmer annähernd das Gleiche bekommen wie die Stammebelegschaft. Wenn wir das überall hinkommen würden, würde es immer weniger attraktiv, Betriebsteile auszugliedern.

Teilnehmer: Viele Entleih-Betriebsräte schlafen in der Frage der Leiharbeit. Bei Veranstaltungen des Arbeitskreises »Menschen in Zeitarbeit« der Berliner IG Metall stellen manche erstmals fest, dass sie auch Leiharbeitnehmer haben. Dann kommen sie mit Fragen zum Arbeitskreis und wir können unsere Erfahrungen weitergeben.

Tribull: Der Arbeitskreis »Menschen in Zeitarbeit« hat eine Handlungshilfe für den Einsatz von Leiharbeitnehmern im Entleihbetrieb ausgearbeitet. Dort kann man nachlesen, was ein Betriebsrat beachten muss und welche Rechte der Leiharbeitnehmer hat.

Hayen: Wir müssen jetzt die Weichen stellen, um ohne Frust und Kämpfe untereinander das Problem der Zeitarbeit in den Griff zu bekommen. Als ich begonnen habe, die heutige Veranstaltung auf die Beine zu stellen, haben mir Kollegen in den Bundesvorständen der Gewerkschaften geraten, die Finger davon zu lassen, weil es nur Streitereien geben würde. Stattdessen haben wir eine sehr erfolgreiche und soli-

darische Veranstaltung. Zeitarbeit sprengt viele Grenzen und hat sich zu einem neuen Querschnittsthema entwickelt. Ein Beispiel: Wir wissen nicht, wie viele Zeitarbeitnehmer in den Gewerkschaften des DGB organisiert sind. Keine Gewerkschaft hat einen Schlüssel in ihrer Mitgliederverwaltung, der Zeitarbeitnehmer erfasst. Bei den einen laufen sie unter »Arbeitslose«, bei den anderen unter dem Beruf, in dem sie beim Eintritt tätig waren, oder unter dem Unternehmen, in dem sie gearbeitet haben. Mit den Verantwortlichen der Gewerkschaften haben wir besprochen, dass wir eine einheitliche Erfassung der Zeitarbeitnehmer schaffen.

Ullmann: Die Gewerkschaften müssen auch in Bezug auf die Qualität der Arbeit umdenken. Sie müssen nicht unsichere Arbeit bekämpfen, sondern unsichere Arbeit sicherer machen. Es kann nicht darum gehen, bestimmte bestehende Verhältnisse bis aufs Messer zu verteidigen, sondern zu sehen, wie sich Flexibilitätsinteressen von Betrieben verändern, und zwar nicht auf Kosten der Qualität der Arbeit oder der Sicherheit der ArbeitnehmerInnen. Flexibilität ja, aber mit der Gewissheit, dass die Beschäftigten nicht am nächsten Tag auf der Straße stehen. Zeitarbeit ist nicht aufzuhalten, auch wenn der Zuwachs seit 2001 gestoppt ist und es seitdem bergab geht. Deswegen glaube ich nicht, dass irgendwann die Hälfte der Hartz-Beschäftigten Zeitarbeitnehmer sein wird. Zeitarbeit nicht zu bekämpfen, sondern konstruktiv damit umzugehen ist für Gewerkschaften der richtige Weg.

Depner: Ich habe den Eindruck, dass es in den Gewerkschaften auch um die Verteilung von Pfründen geht. Wir Betriebsräte sind da viel weiter. Uns geht es um Menschen, die im Betrieb arbeiten, für die wir Verbesserungen erreichen wollen. Bei Randstad haben wir Gewerkschaftsmitglieder von ver.di und IG Metall. Die Zusammenarbeit funktioniert ausgesprochen gut. Ich vermisse aber häufig bei Gewerkschaften die Sicht, dass im Vordergrund die Menschen stehen, die bei uns im Land arbeiten. Die Gewerkschaften haben sich gedanklich extrem von der Basis entfernt.

Hegermann: Was wünschen Sie von den Gewerkschaften? Und was wollen Sie selbst in den nächsten Jahren anstoßen?

Depner: Ich würde mir mehr Veranstaltungen dieser Art wünschen. Es kommt selten vor, dass man sich in diesem Kreise trifft. Und ich würde mir von den Gewerkschaften wünschen, dass sie das Know-how, das wir alle haben, an der Basis zusammenbringen. Gewerkschaften sollten stärker den Kontakt zu den Leuten suchen, die wirklich mit den Mitarbeitern sprechen, zum Beispiel über die Tarifverträge. Und sie sollten den Kontakt zwischen den Betriebsräten der Ver- und Entleiher stärker fördern.

Tribull: Entleih-Betriebsräte, die Zeitarbeitnehmer in ihrem Betrieb haben, müssen sich darüber informieren, welcher Tarifvertrag gilt und ob ein Verleih-Betriebs-

rat existiert. Und sie müssen sich mit diesem Verleih-Betriebsrat kurzschließen, um sicherzustellen, dass der Tarifvertrag eingehalten wird. Die Gewerkschaften sollen unser Projekt »Menschen in Zeitarbeit« von der IG Metall Verwaltungsstelle Berlin noch mehr unterstützen. Denn wir sind auch eine Anlaufstelle für Entleih-Betriebsräte deutschlandweit.

Keller: Wir müssen Leiharbeitnehmer aus der Ecke herausholen, sie seien billige Arbeitskräfte. DaimlerChrysler hat gezeigt, dass das geht. Auch andere Entleih-Betriebsräte sollten in Zukunft versuchen, gemeinsam mit den Gewerkschaften Equal Pay und gleiche Rahmenbedingungen für Leiharbeitnehmer durchzusetzen.

Ullmann: Natürlich gibt es viele qualifizierte LeiharbeiterInnen. Doch die Mehrheit ist eher unqualifiziert und hat sehr niedrige Löhne. Und diese Gruppe war schon immer für Gewerkschaften schwer zu erreichen. Ich wünsche mir eine Diskussion in Betriebsräten und Gewerkschaften über die Qualität der Arbeit unabhängig von der Form des Vertrages, in dem sie geleistet wird. Ich möchte, dass nicht ein Teil der Arbeitsverhältnisse geschützt und der Rest an den Rand gedrängt wird. Es ist egal, ob jemand Arbeitnehmer der Leiharbeitsfirma oder des Stammbetriebes ist, wenn das Entgelt, die Qualität der Arbeit und die »gefühlte Sicherheit« gleich sind.

Röhrich: Ich wünsche mir für die gleiche Arbeit die gleichen Leistungen, keine Unterschiede bei Bezahlung oder Urlaub oder anderem. Deswegen wäre es wichtig, in weiteren Verleihbetrieben Betriebsräte zu installieren.

Hayen: Regionale Netzwerke, die es in Berlin mit dem Arbeitskreis »Menschen in Zeitarbeit« schon gibt, müssen sich auch anderswo bilden und geöffnet werden für Kolleginnen und Kollegen aller Gewerkschaften. Auch überörtlich müssten wir uns vernetzen.

LITERATUR ZUR ZEITARBEIT

- DGB-Bundesvorstand, Abt. Mitbestimmung und Rechtspolitik (Hrsg.): Ratgeber Zeitarbeit – Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte. Themenheft Mitbestimmung und Rechtspolitik. Berlin 2003.
- Hayen, Ralf-Peter: Zeitarbeit als neues Mittel der Personalarbeit. In: Arbeitsrecht im Betrieb 9/2003.
- Jahn, Elke/Alexandra Windsheimer: Personal-Service-Agenturen – Teil I: In der Fläche schon präsent. Kurzbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 1 vom 14. Januar 2004 (download: www.iab.de – Publikationen, Veröffentlichungsreihen, Kurzbericht).
- Jahn, Elke/Alexandra Windsheimer: Personal-Service-Agenturen – Teil II: Erste Erfolge zeichnen sich ab. Kurzbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 2 vom 15. Januar 2004 (download: www.iab.de – Publikationen, Veröffentlichungsreihen, Kurzbericht).
- Vogel, Berthold (Hrsg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. VSA-Verlag, Hamburg 2004.
- Vogel, Berthold: Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Chance zur Integration in den Arbeitsmarkt oder neue Form von sozialer Gefährdung? In: Personalführung 5/2003.
- Wassermann, Wolfram/Wolfgang Rudolph, 2005: Betriebsräte nach der Reform. Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster 2005.
- Weinkopf, Claudia: Personal-Service-Agenturen. Kritische Zwischenbilanz eines neuen arbeitsmarktpolitischen Ansatzes. In: IAT-Jahrbuch 2003/2004, www.iatge.de (Publikationen).

Literaturhinweise im Zusammenhang mit dem Beitrag von Prof. Dr. Peter Schüren finden sich am Ende des Aufsatzes auf S. 21.

Link

Informationen des Arbeitskreises »Menschen in Zeitarbeit« der IG Metall Verwaltungsstelle Berlin:
www2.igmetall.de/homepages/berlin/arbeitskreiszeitarbeit.html

ENTWURF EINER BETRIEBS- VEREINBARUNG ÜBER DEN EINSATZ VON ZEITARBEIT- NEHMER/INNEN UND SONSTIGEN BETRIEBSFREMDE N BESCHÄFTIGTEN

1. GELTUNGSBEREICH

1.1 Räumlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Betriebsstätten und Betriebe der ...

1.2 Persönlicher Geltungsbereich

Der persönliche Geltungsbereich dieser Vereinbarung erstreckt sich im Rahmen des räumlichen Geltungsbereichs auf alle Beschäftigten und Auszubildenden mit Ausnahme der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG.

1.3 Sachlicher Geltungsbereich

Der sachliche Geltungsbereich erstreckt sich auf alle Personen, die in den Betriebsstätten des Unternehmens Tätigkeiten verrichten. Fremdfirmenarbeitnehmer/innen sind alle Arbeitnehmer/innen, die nicht in einem arbeitsvertraglich begründeten Beschäftigungsverhältnis zum Unternehmen stehen.

2. VORRANG INNERBETRIEBLICHER MASSNAHMEN

Fremdleistungen, die innerhalb des Betriebes erbracht werden, sind nur zulässig, soweit eine Erbringung der Arbeitsleistung durch eigene Arbeitnehmer/innen ausscheidet. Der Einsatz von Fremdfirmenbeschäftigten ist nur zulässig, soweit er die Erledigung vorübergehender Aufgaben betrifft, die nicht auf der Grundlage einer Beschäftigung oder Einstellung von Stamm-

arbeitnehmer/innen erledigt werden können. Soweit ein erhöhter Personalbedarf durch Versetzungen, befristete Arbeitsverhältnisse, Zeitausgleich oder ähnliche Maßnahmen der innerbetrieblichen Personalsteuerung abgedeckt werden kann, ist ein Einsatz von Fremdfirmenbeschäftigten ausgeschlossen.

3. FREMDLEISTUNGSPLANUNG

Im Rahmen der Personalplanung wird eine Fremdleistungsplanung eingeführt, in deren Rahmen die Bereiche und der Umfang des Fremdleistungsbezuges festgelegt werden. Vorschläge des Betriebsrats zur Beschäftigungssicherung (§ 92 a BetrVG), zur Rückführung ausgegliederter Arbeiten oder vor Vergabe an andere Unternehmen werden im Rahmen der Fremdleistungsplanung berücksichtigt.

Soweit die Fremdleistungsplanung in einer Betriebsvereinbarung geregelt wird, sind deren Bestimmungen bei personellen Einzelmaßnahmen zu beachten.

4. BETEILIGUNG DES BETRIEBSRATES

Soweit (ggf. im Rahmen der Fremdleistungsplanung) Fremdfirmenarbeitnehmer/innen im Betrieb beschäftigt werden sollen, ist der Betriebsrat rechtzeitig nach § 99 BetrVG zu beteiligen. Hierzu sind ihm die Vertragsentwürfe vorzulegen.

Der Betriebsrat kann die Zustimmung zum Einsatz von Fremdfirmenarbeitnehmer/innen insbesondere verweigern, wenn

- a) die eingesetzten Arbeitnehmer/innen für die Zeit der Beschäftigung nicht die im Betrieb für eine/n vergleichbare/n Arbeitnehmer/in nach § 9 Nr. 2 AÜG geltenden Arbeitsbedingungen erhalten oder der Verleiher einem Tarifvertrag unterliegt, der nicht mit der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft ... oder der DGB-Tarifgemeinschaft unter Beteiligung der Gewerkschaft ... zur ANÜ abgeschlossen wurde;
- b) eine Vereinbarung zur Fremdleistungsplanung nicht eingehalten ist;

- c) die Dauer des beabsichtigten Einsatzes 6 Monate überschreiten soll oder der Einsatz Arbeitsplätze oder Aufgaben betrifft, die dauerhaft anfallen;
- d) gekündigte oder zur Kündigung vorgesehene Arbeitnehmer/innen (ggf. auch nach zumutbaren Umschulungsmaßnahmen) zur Erledigung der anfallenden Arbeiten geeignet sind;
- e) im Betrieb Kurzarbeit eingeführt oder deren Einführung vom Unternehmen oder vom BR beabsichtigt ist;
- f) das Fremdunternehmen nicht die Gewähr dafür bietet, die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsschutzes zu gewährleisten;
- g) ...

5. GLEICHBEHANDLUNGSGEBOT

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass alle im Betrieb beschäftigten Fremdfirmenarbeitnehmer/innen mit der Stammbeslegschaft unter Beachtung von Art. 141 EGV gleich behandelt werden. Den Fremdfirmenarbeitnehmer/innen stehen für die Zeit ihrer Beschäftigung die gleichen Rechte aus der Betriebsverfassung zu wie Stammarbeitnehmer/innen. Bei der Besetzung freier Stellen erhalten Fremdfirmenbeschäftigte bei entsprechender Eignung ein Angebot auf Übernahme. Sie sind gegenüber externen Bewerber/innen bevorzugt zu berücksichtigen. Bei Zustandekommen eines Arbeitsvertrages sind im Betrieb erbrachte Zeiten der Beschäftigung auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen.

6. STREITIGKEITEN

Kommt es im Zusammenhang mit dem Einsatz von Fremdfirmenarbeitnehmer/innen zu Meinungsverschiedenheiten, entscheidet eine (aus je zwei Mitgliedern der Betriebsparteien bestehende) paritätische Kommission. Kommt es in der paritätischen Kommission zu keiner Einigung, entscheidet eine Einigungsstelle nach § 76 BetrVG Abs. 6 verbindlich.

7. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres, frühestens zum 01.01.2004 gekündigt werden. Bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung wirken die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung nach.

.....
Arbeitgeber

.....
Betriebsrat

.....
Ort, Datum

.....
Ort, Datum

edition der Hans-Böckler-Stiftung
bisher erschienene Reihentitel ab Band 92

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
<i>Hans-Erich Müller</i> Übernahme und Restrukturierung: Neuausrichtung der Unternehmensstrategie (Handbuch Fusionsmanagement)	13092	3-935145-68-3	8,00
<i>Christian Timmreck</i> Unternehmensbewertung bei Mergers & Acquisitions (Handbuch Fusionsmanagement)	13093	3-935145-69-1	10,00
<i>Volker Korthäuer • Manuela Aldenhoff</i> Steuerliche Triebfedern für Unternehmensumstrukturierungen (Handbuch Fusionsmanagement)	13094	3-935145-70-5	6,00
<i>Dieter Behrendt</i> Ökologische Modernisierung: Erneuerbare Energien in Niedersachsen – Chancen für neue zukunftsfähige Arbeitsplätze	13095	3-935145-73-X	11,00
<i>Ingolf Rascher • Uwe Wilkesmann</i> Wissensmanagement. Analyse und Handlungsempfehlungen	13096	3-935145-71-3	12,00
<i>Tanja Klenk • Frank Nullmeier</i> Public Governance als Reformstrategie	13097	3-935145-72-1	12,00
<i>Reiner Hoffmann • Otto Jacobi • Berndt Keller • Manfred Weiss (eds.)</i> European Integration as a Social Experiment in a Globalized World	13098	3-935145-74-8	14,00
<i>Angelika Bucerius • Diether Döring • Richard Hauser (Hrsg.)</i> Alterssicherung in der Europäischen Union. Perspektiven der Finanzierung	13099	3-935145-75-6	25,00
<i>Werner Killian • Karsten Schneider</i> Die Personalvertretung auf dem Prüfstand	13100	3-935145-76-4	12,00
<i>Nils Fröhlich • Jörg Huffschmid</i> Der Finanzdienstleistungssektor in Deutschland	13101	3-935145-77-2	15,00
<i>Susanne Felger • Angela Paul-Kohlhoff</i> Human Resource Management	13102	3-935145-78-0	15,00
<i>Paul Elshof</i> Zukunft der Brauwirtschaft	13103	3-935145-79-9	16,00
<i>Henry Schäfer • Philipp Lindenmayer</i> Sozialkriterien im Nachhaltigkeitsrating	13104	3-935145-80-2	19,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
<i>Rainer Frentzel-Beyme • Boris Oberheitmann</i> Arbeiten mit Styrol. Neuropsychologische Störungen bei niedriger Dosierung	13105	3-935145-82-9	12,00
<i>Axel Olaf Kern • Ernst Kistler • Florian Mamberger • Ric Rene Unteutsch • Bianka Martolock • Daniela Wörner</i> Die Bestimmung des Leistungskatalogs in der gesetzlichen Krankenversicherung (Band 1): Definitionsprobleme und Implikationen von Leistungsausgrenzungen in der gesetzlichen Krankenversicherung	13107	3-935145-84-5	18,00
<i>Dea Niebuhr • Heinz Rothgang • Jürgen Wasem • Stefan Greß</i> Die Bestimmung des Leistungskatalogs in der gesetzlichen Krankenversicherung (Band 2): Verfahren und Kriterien zur Bestimmung des Leistungskatalogs in der Gesetzlichen Krankenversicherung vor dem Hintergrund internationaler Erfahrungen	13108	3-935145-85-3	28,00
<i>Yasmine Chahed • Malte Kaub • Hans-Erich Müller</i> Konzernsteuerung börsennotierter Aktiengesellschaften in Deutschland	13109	3-935145-86-1	14,00
<i>Klaus Löbbe</i> Die europäische Chemieindustrie. Bedeutung, Struktur und Entwicklungsperspektiven	13110	3-935145-87-X	25,00
<i>Friedrich Hauss • Dörthe Gatermann</i> Schaffung von Handlungs- und Unterstützungsstrukturen zur Erhöhung der Nutzerkompetenz von Krankenversicherten	13111	3-935145-88-8	10,00
<i>Andreas Diettrich • Korinna Heimann • Rita Meyer</i> Berufsausbildung im Kontext von Mobilität, interkulturellem Lernen und vernetzten Lernstrukturen	13112	3-935145-89-6	16,00
<i>Uwe Fachinger • Anna Frankus</i> Selbständige im sozialen Abseits	13113	3-935145-90-X	13,00
<i>Frank Havighorst</i> Jahresabschluss von Krankenhäusern. Betriebswirtschaftliche Handlungshilfen	13114	3-935145-91-8	14,00
<i>Achim Sollanek</i> Versicherungsbilanzen nach deutschem Handelsrecht	13115	3-935145-92-6	10,00
<i>Kuno Schedler • John Philipp Siegel</i> Strategisches Management in Kommunen	13116	3-935145-93-4	28,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis/€
<i>Marita Körner</i> Riesterrente, Eichelförderung und geschlechtereinheitliche Tarife	13117	3-935145-94-2	10,00
<i>Arno Prangenberg • Manuela Aldenhoff</i> Steuerliche Grundlagen der Umwandlung von Unternehmen	13118	3-935145-95-0	12,00
<i>Andrea Jochmann-Döll • Karin Tondorf</i> Monetäre Leistungsanreize im öffentlichen Sektor	13119	3-935145-96-9	16,00
<i>Andreas Boes • Michael Schwemmler</i> Herausforderung Offshoring, Auslagerung von IT-Dienstleistungen aus Unternehmen	13120	3-935145-97-7	15,00
<i>Wolfgang Gerstlberger • Wolfram Schmittl</i> Public Private Partnership	13120	3-935145-98-5	15,00
<i>Barbara Sternberger-Frey</i> Finanzwirtschaftliche Kennzahlen als Basis von Erfolgsbeteiligungen	13122	3-935145-99-3	10,00
<i>Johannes Koch • Winfried Heidemann • Christine Zumbeck</i> Nutzung elektronischer Netze zur Unterstützung des Lernens im Betrieb	13123	3-86593-001-8	12,00
<i>Wolfgang Däubler</i> Kontrolle von Arbeitsverträgen durch den Betriebsrat	13124	3-86593-002-6	12,00
<i>Klaus Hess • Siegfried Leittretter</i> Innovative Gestaltung von Call Centern – Kunden- und arbeitsorientiert	13125	3-86593-000-X	10,00
<i>Margarethe Herzog (Hrsg.)</i> Gender Mainstreaming	13126	3-86593-003-4	28,00
<i>Elke Wiechmann</i> Lokale Gleichstellungspolitik vor der Trendwende oder die modernisierte Tradition	13127	3-86593-004-2	18,00
<i>Christoph Andersen • Marcus Beck • Stephan Selle (Hrsg.)</i> Konkurrieren statt Privatisieren	13128	3-86593-005-0	18,00
<i>Bernhard Hillebrand</i> Ökologische und ökonomische Wirkungen der energetischen Sanierung des Gebäudebestandes	13129	3-86593-006-9	10,00
<i>Angela Wroblewski • Andrea Leitner</i> Lernen von den Besten. Interdependenzen von Frauenerwerbsbeteiligung und Geburtenzahlen im Ländervergleich	13130	3-86593-007-7	i. Vorb.

	Bestellnr.	ISBN	Preis/€
<i>Hartmut Küchle</i> Rüstungsindustrie transatlantisch? Chancen und Risiken für den deutschen Standort	13131	3-86593-008-5	12,00
<i>Klaus Maack</i> Wachstumspol Stettin und Auswirkungen auf die Entwicklung der deutschen-polnischen Grenzregion	13132	3-86593-009-3	i. Vorb.
<i>Herbert Baum • Klaus Esser • Judith Kurte • Jutta Schneider</i> Regionale Entwicklung und der Frankfurter Flughafen	13133	3-86593-010-7	i. Vorb.
<i>Anita Pfaff • Gert G. Wagner • Jürgen Wasem</i> Zwischen Kopfpauschale und Bürgerversicherung	13134	3-86593-011-5	24,00
<i>Hartmut Küchle</i> Die Neustrukturierung des deutschen Rüstungsmarktes als industriepolitische Aufgabe	13135	3-86593-012-3	20,00
<i>Mechthild Kopel • Sandra K. Saeed • Dietrich Englert</i> Gender Mainstreaming	13136	3-86593-013-1	i. Vorb.
<i>Mathias Hein • Gertrud Hovestadt • Johannes Wildt</i> Forschen Lernen	13137	3-86593-014-X	12,00
<i>Oliver Farhauer</i> Humanvermögensorientierung in Grundsicherungssystemen	13138	3-86593-015-8	18,00
<i>Andreas Pentz • Achim Sollanek</i> Cash-Pooling im Konzern	13139	3-86593-016-6	15,00
<i>Volker Eichener • Rolf G. Heinze</i> Beschäftigungspotentiale im Dienstleistungssektor	13140	3-86593-017-4	i. Vorb.
<i>Peter Kalkowski • Otfried Mickler</i> Projektorganisation in der IT- und Medienbranche	13141	3-86593-018-2	28,00
<i>Rıza Gürel</i> Betriebsverfassungsgesetz in türkischer Sprache	13142	3-86593-019-9	15,00

Ihre Bestellungen senden Sie bitte unter Angabe der Bestellnummern an den Setzkasten oder unter Angabe der ISBN an Ihre Buchhandlung. Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bänden können Sie dem aktuellen Gesamtverzeichnis der Buchreihe **edition** entnehmen.

Setzkasten GmbH
Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax 0211-408 00 90 40
E-Mail mail@setzkasten.de

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst »Böckler Impuls« begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin »Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen« informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Strasse 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 02 11/77 78-225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** ■■■

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

